



**T.C.
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI**

**OKULLARDA ÖRGÜTSEL DEDİKODU,
ÖRGÜTSEL SİNİZM VE ÖRGÜTSEL
BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ**

Şeyma TEKİN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**KAHRAMANMARAŞ
OCAK-2025**



**T.C.
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI**

**OKULLARDA ÖRGÜTSEL DEDİKODU,
ÖRGÜTSEL SİNİZM VE ÖRGÜTSEL
BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ**

**DANIŞMAN : Doç. Dr. İsmail YELPAZE
JÜRİ : Prof. Dr. Ramazan YİRCİ
JÜRİ : Doç. Dr. Yasin DEMİR**

**Şeyma TEKİN
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**KAHRAMANMARAŞ
OCAK-2025**

KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**OKULLARDA ÖRGÜTSEL DEDİKODU, ÖRGÜTSEL
SİNİZM VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Şeyma TEKİN

Danışman : Doç. Dr. İsmail YELPAZE

Yıl : 2025, Sayfa: II + 118

Jüri : Doç. Dr. İsmail YELPAZE (Başkan)
: Prof. Dr. Ramazan YİRCİ (Üye)
: Doç. Dr. Yasin DEMİR (Üye)

Bu araştırmanın amacı okullarda örgütsel dedikodu, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırma nicel araştırma desenlerinden ilişkisel tarama modeliyle gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklemini 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Kahramanmaraş ilinin Onikişubat ve Dulkadiroğlu merkez ilçelerindeki ortaokullarda görev yapan kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi ile belirlenen 401 öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırmada veri toplamak için “Örgütsel Dedikodu Ölçeği”, “Örgütsel Sinizm Ölçeği”, “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ve araştırmacı tarafından geliştirilen “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Araştırma verilerinin analizinde t- Testi, tek yönlü varyans analizi (Anova), korelasyon ve regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel dedikodu algıları cinsiyet, medeni hal, mezuniyet, okuldaki öğretmen sayısı ve aynı okulda çalışma süresine göre anlamlı fark göstermezken, meslekteki hizmet süresine göre farklılaştığı; öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları cinsiyet, medeni hal, mezuniyet durumu, okuldaki öğretmen sayısı, aynı okulda çalışma süresine göre anlamlı fark göstermezken, meslekteki hizmet süresine göre farklılaştığı; öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları meslekteki hizmet yılı, aynı okulda çalışma süresine göre anlamlı fark göstermezken, cinsiyet, medeni durum, mezuniyet, okuldaki öğretmen sayısına göre farklılaştığı bulunmuştur. Örgütsel dedikodu ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönde “orta” düzey anlamlı bir ilişki,

örgütsel sinizm ile örgütsel bağıllık arasında negatif yönde “orta” düzeyde anlamlı bir ilişki, örgütsel dedikodu ile örgütsel bağıllık arasında “düşük” düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Regresyon analizi sonucunda örgütsel sinizmin örgütsel bağıllığın anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülürken, örgütsel dedikodunun örgütsel bağıllığı yordamadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Öğretmenler, örgütsel dedikodu, örgütsel sinizm, örgütsel bağıllık



KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM UNIVERSITY
INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES
DEPARTMENT OF EDUCATIONAL SCIENCES

ABSTRACT

MASTER THESIS

**THE EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN
ORGANIZATIONAL GOSSIP, ORGANIZATIONAL CYNICISM
AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN SCHOOLS**

Şeyma TEKİN

Supervisor : Assoc. Prof. Dr. İsmail YELPAZE

Year : 2025, Pages, III +118

Jury : Assoc. Prof. Dr. İsmail YELPAZE
: Prof. Dr. Ramazan YİRCİ
: Assoc. Prof. Dr. Yasin DEMİR

The aim of this research is to examine the relationships among organizational gossip, organizational cynicism, and organizational commitment in schools. The study was conducted using the relational survey model, one of the quantitative research designs. The sample of the study consists of 401 teachers selected through a convenience sampling method, working in secondary schools in the central districts of Onikişubat and Dulkadiroğlu in Kahramanmaraş province during the 2022-2023 academic year. The "Organizational Gossip Scale," "Organizational Cynicism Scale," "Organizational Commitment Scale," and the "Personal Information Form" developed by the researcher were used to collect data. For the analysis of the data, t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), correlation, and regression analyses were employed. The results of the study revealed that teachers' perceptions of organizational gossip did not show a significant difference based on gender, marital status, educational background, the number of teachers in the school, and the duration of working at the same school, but differed based on years of service in the profession. Similarly, teachers' perceptions of organizational cynicism did not show a significant difference based on gender, marital status, educational background, the number of teachers in the school, and the duration of working at the same school, but varied according to years of service in the profession. Teachers' perceptions of organizational commitment did not differ significantly based on years of service in the profession or the duration of working at the same school, but showed significant differences based on gender, marital status, educational background, and the number of teachers in the school. A moderate positive significant relationship was found between organizational gossip and organizational cynicism, a moderate negative significant

relationship between organizational cynicism and organizational commitment, and a low negative significant relationship between organizational gossip and organizational commitment. The regression analysis showed that organizational cynicism is a significant predictor of organizational commitment, whereas organizational gossip was not found to be a predictor of organizational commitment.

Keywords: Teachers, organizational gossip, organizational cynicism, organizational commitment



ÖN SÖZ

Yapılan bu araştırma altı ana bölümden meydana gelmektedir. Araştırmanın ilk bölümü problem durumu, amaç, önem, sınırlılıklar, sayıtlar ve tanımlardan oluşmaktadır. Araştırmanın ikinci bölümünde örgütsel dedikodu, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık konuları hakkında yapılan çalışmalara yer verilmiştir. Araştırmanın üçüncü bölümü çalışmanın konusu hakkında kavramsal çerçeveden oluşmaktadır. Araştırmanın dördüncü bölümü araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analizinden oluşmaktadır. Araştırmanın beşinci bölümü bulgulardan oluşurken araştırmanın son bölümü olan altıncı bölüm sonuç, tartışma ve önerilerden oluşmaktadır.

Şeyma TEKİN

KAHRAMANMARAŞ-OCAK-2025

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans sürecimin her aşamasında bilgi ve tecrübesiyle yardımını esirgemeyen, destekleyici ve yüreklendirici tavırlarıyla motivasyonumu yüksek tutmama ve bu süreci tamamlamama yardımcı olan tez danışmanım Sayın Doç. Dr. İsmail YELPAZE'ye gönülden teşekkür eder saygılarımı sunarım. Ders döneminde bilgisi, tecrübesi ve anlatımıyla ufkumun genişlemesini sağlayan ayrıca tezime sunduğu katkılarıyla tezimin gelişmesine yardımcı olan Sayın Prof. Dr. Ramazan Yirci'ye çok teşekkür ederim. Tez jürisinde yer alan değerli görüşleriyle tezimin gelişmesine katkılar sunan Sayın Doç. Dr. Yasin Demir'e teşekkür ederim. Yüksek lisans ders döneminde ders aldığım bilgilerinden istifade ettiğim tüm hocalarıma teşekkürlerimi sunarım.

Veri toplama sürecisinde bana yardımcı olan ve tezimin tamamlanmasında büyük katkıları olan meslektaşlarıma çok teşekkür ederim. Verileri toplarken katılımlarıyla bana yardımcı olan ve Kahramanmaraş depremlerinde vefat eden değerli meslektaşlarıma rahmetle anmayı kendime borç bilirim.

Yüksek lisans sürecimde desteğinden dolayı sevgili eşime, ders çalışırken sürekli ağlayarak benimle ilgilen diyen güzel kızım Elif Meva TEKİN'e, manevi destekleriyle ve dualarıyla yanımda olan kardeşlerime, anne ve babama gönülden teşekkür ederim.

Şeyma TEKİN
KAHRAMANMARAŞ/ OCAK-2025

İÇİNDEKİLER

ÖZET	VII
ABSTRACT	VII
ÖN SÖZ.....	VII
TEŞEKKÜR	VII
İÇİNDEKİLER	VII
TABLolar LİSTESİ	VII
ŞEKİLLER LİSTESİ	VII
KISALTMALAR LİSTESİ.....	VII
EKLER LİSTESİ.....	VII
1.GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	7
1.3. Araştırmanın Önemi	8
1.4. Sayıtlılar	10
1.5. Sınırlılıklar	10
1.6. Tanımlar.....	10
2. KONUYLA İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALAR	11
2.1. Örgütsel Dedikodu ile İlgili Yapılmış Araştırmalar.....	11
2.2. Örgütsel Sinizm ile İlgili Yapılmış Araştırmalar	17
2.3. Örgütsel Bağlılık ile İlgili Yapılmış Araştırmalar.....	24
3. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	31
3.1. Örgüt ve Örgütsel İletişim.....	31
3.1.1.Örgütlerde İletişim Türleri	32
3.2. Örgütsel Dedikodu	32
3.2.1. Örgütsel Dedikodunun Nedenleri	35
3.2.2. Örgütsel Dedikodunun Fonksiyonları	36
3.2.3. Örgütsel Dedikodunun Faydaları ve Zararları	37
3.2.4. Örgütsel Dedikodunun Yönetilmesi.....	41
3.2.5. Eğitim Örgütlerinde Dedikodu	42
3.3.Örgütsel Sinizm.....	43
3.3.1.Örgütsel Sinizmin Boyutları.....	46
3.3.2. Örgütsel Sinizmin Nedenleri	47
3.3.3. Örgütsel Sinizmin Türleri.....	50
3.3.4. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri.....	51

3.3.5. Örgütsel Sinizm ve Eğitim	53
3.4. Örgütsel Bağlılık	54
3.4.1. Örgütsel Bağlılığın Boyutları	56
3.4.2.Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları.....	58
3.4.2.1. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı	58
3.4.2.2. Davranışsal Bağlılık	62
3.4.2.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı.....	64
3.4.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	65
3.4.3.1.Kişisel-Demografik Faktörler	65
3.4.3.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Örgütsel Faktörler	67
3.4.4. Örgütsel Bağlılığın Seviyeleri ve Sonuçları.....	68
3.4.5.Örgütsel Bağlılık ve Eğitim.....	70
4. YÖNTEM.....	72
4.1. Araştırmanın Modeli	72
4.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	72
4.3. Veri Toplama Araçları	74
4.3.1. Kişisel Bilgi Formu	74
4.3.2. Örgütsel Dedikodu Ölçeği.....	74
4.3.3. Örgütsel Sinizm Ölçeği	75
4.3.4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....	76
4.4. Verilerin Toplanması.....	76
4. 5. Verilerin Analizi.....	77
5. BULGULAR	78
5.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	78
5.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	78
5.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	80
5.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	81
5.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	83
5.6. Altıncı Alt Pobleme İlişkin Bulgular	84
6. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	85
6.1. Birinci Alt probleme İlişkin Tartışma ve Sonuç	85
6.2. İkinci Alt probleme İlişkin Tartışma ve Sonuç	86
6.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuç.....	89
6.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuç	92
6.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuç	96

6.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuçları	97
6.6. Öneriler.....	98
KAYNAKLAR.....	100
ÖZGEÇMİŞ	
EKLER	



TABLolar LİSTESİ

<u>Tablolar</u>	<u>Sayfa</u>
Tablo 4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri...	73
Tablo 4.2. Bu araştırmanın Çarpıklık ve Basıklık Değerleri.....	77
Tablo 5.1. Ölçeklere İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	78
Tablo5.2.Örgütsel Dedikodu Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular.....	79
Tablo 5.3. Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular.....	80
Tablo 5.4. Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular.....	82
Tablo 5.5. Örgütsel Sinizm, Örgütsel Dedikodu ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki	83
Tablo 1.6. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları.....	84

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekiller

Sayfa

Şekil 3.1. Dedikodu ağı	34
Şekil 3.2. Düşünce Davranış Süreci	46
Şekil 3.3. Tutumsal bağlılık yaklaşımı	58
Şekil 3.4. Davranışsal bağlılık yaklaşımı	63
Şekil 3.5. Örgütsel Bağlılık Modeli	64



KISALTMALAR LİSTESİ

ÖDÖ : Örgütsel Dedikodu Ölçeği

ÖSÖ : Örgütsel Sinizm Ölçeği

ÖBÖ : Örgütsel Bağlılık Ölçeği

MEB : Milli Eğitim Bakanlığı

N : Örneklem Sayısı

Ss : Standart Sapma

$\bar{X}$: Aritmetik Ortalama

vd. : Ve diğerleri

TDK : Türk Dil Kurumu

MEB : Milli Eğitim Bakanlığı

EKLER LİSTESİ

EK 1. Kişisel Bilgi Formu

Ek 2. Örgütsel Dedikodu Ölçeği

EK 3. Örgütsel Sinizm Ölçeği

EK 4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Ek 5. Anket Uygulama İzni

EK 6. Ölçeklerin İzin Yazışmaları

EK 7. Etik Kurulu Onayı



1.GİRİŞ

Araştırmanın bu bölümünde araştırmaya dair; problem durumu, amaç, alt amaçlar, önem, sayılılar, sınırlılıklar ve çalışma kapsamındaki terimlerin kısaltmalarına yer verilmiştir.

1.1.Problem Durumu

Sosyal yaşamın bir parçası olan insanın tek başına yapabilecekleri sınırlı olduğundan dolayı insanlar istediklerini yapabilmek ve çeşitli ihtiyaçlarını karşılayabilmek için gerekli olan enerjiyi, diğer insanlarla birleşip gruplar haline gelerek elde etmeye çalışır (Cemaloğlu, 2021). Bazı hedefleri gerçekleştirme noktasında yetersiz kalan bu gruplar da ihtiyaçlarını karşılayacak gücü bulabilmek için daha büyük yapılara üye olurlar veya bu yapıları kurarlar (Şahin, 2004). Bu nedenle bireylerin belli amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelerek oluşturdukları bu toplumsal yapılara örgüt denir (Aşkun, 1989). Diğer bir ifadeyle örgüt, insanlara ihtiyaç duydukları hizmeti verebilmek için planlı ve sistemli bir şekilde koordine olmuş oluşumlardır (Bursalıoğlu, 1985). Özkalp ve Kirel'e (2004) göre ise örgüt, bir grup insanın birbirleriyle etkileşime geçerek ortak amaçları uğruna organize bir şekilde çalışmalarıdır. Schein (1978) örgütü bir otorite altında ortak amaçlar uğruna bir araya gelen insanların iş bölümü yaparak gerçekleştirdikleri faaliyetlerin tümü olarak tanımlamıştır. Örgütler günümüz şartlarında insanların yaşamlarını daha kolay devam ettirebilmeleri için çağdaş toplumlarda zorunlu unsurlar haline gelmiştir. Toplum ise yapısında birçok örgütün olduğu en büyük örgütlenme şeklidir (Kara & Avcı, 2023). Örgüt ve toplum sosyal sistemin bir parçasıdır ve sürekli birbirleriyle etkileşim halindedir. Toplumlar farklı amaçlar doğrultusunda kurulan pek çok örgüt olsa da eğitim örgütleri toplumun işleyişinde ve nasıl bir toplum sorusunun cevabını vermede önemli bir etkiye sahiptir (Nişancı, 2012).

Toplum kendini oluşturan bireylerin nitelikleri sonucu ortaya çıkan güçten meydana gelmektedir. Bu yüzden her toplum kendini var eden bireyleri kendi amaçlarına ve beklentilerine göre şekillendirmek ister. Etkili ve verimli bir şekilde gerçekleşen eğitim-öğretim faaliyetleri ise nitelikli bir toplumun oluşması için bu şekillendirmenin gerçekleşeceği en önemli araçtır (Kaçmaz & Yavuz, 2023). Dünya devletlerinin tamamına yakını nitelikli insan yetiştirmeyi eğitimin amacı olarak görmektedir (Bursalıoğlu, 1985). Eğitim de toplumsal bir kurumdur ve belli birimler yoluyla gerçekleşir. Eğitimin meydana getirdiği toplumsal birime eğitim sistemi denir. Her toplumun kendi değerlerine, inançlarına, sosyal, kültürel ve ekonomik özelliklerine uygun eğitim sistemleri vardır. Eğitim sistemleri sürekli değişen ve gelişen toplum ihtiyaçlarına uyum sağlayabilecek nitelikte bireyler yetiştirmektedir (Gürsel, 2008). Türk eğitim sistemi de Türk milletinin inançlarına, milli, kültürel, ahlaki ve insani değerlerine bağlı beden, ruhen, zihnen sağlıklı, bilime, sanata önem veren toplumun

huzuruna, mutluluğuna ve refah seviyesine katkı sağlayabilen bireyler yetiştirmeyi hedeflemektedir (Milli Eğitim Bakanlığı [MEB], 1995). Bu hedefleri gerçekleştirmek için devlet tarafından kurulan ve denetlenen ülkenin tamamında aktif faaliyet gösteren eğitim örgütlerinin tamamı Türk Eğitim Sistemini oluşturmaktadır (Akgöl, 2019). Okullar, öğretmenler, yöneticiler, diğer eğitim çalışanları, eğitim programları, teknolojileri ve her türlü eğitim kaynakları eğitim sisteminin birer parçasıdır. Eğitim sisteminin tutarlı ve etkili çalışabilmesi için sistemi oluşturan tüm öğelerin uyum içinde çalışması gerekir. (Şişman, 2008).

Türk Eğitim Sistemi içerisinde yer alan eğitim örgütleri, eğitim sisteminin belirttiği hedeflere ulaşabilmek için eğitim öğretim faaliyetlerinin gerçekleştirildiği, toplumun geleceğinin şekillendiği, kültürünün yeni nesillere aktarıldığı, insan ilişkileri üzerine kurulu, insana değer verip hizmet eden örgütlerdir (Şişman, 1995). Gelecek nesillerin sağlıklı bir şekilde topluma kazandırılmasında eğitim örgütleri olan okulların ortaya koyacağı performans oldukça önemlidir. Birçok örgütün amacı bir ürün ortaya çıkarıp ondan kar elde etmektir. Okulları diğer örgütlerden farklı kılan ise en nihai amacının bireyde istendik davranış değişikliği meydana getirip bireyi eğitmek olmasıdır (Kaçmaz & Yavuz, 2023). Öğretmen ise planlanan eğitim-öğretim etkinliklerinin aktif şekilde uygulanmasında, başarılı, üretken, disiplinli, sorgulayan, toplumla uyum içinde hareket edebilen bireyler yetiştirmede başrolü üstlenmektedir (Sünbül, 1996). Öğretmenlerin çalıştıkları okula duydukları bağlılık, kendilerinden beklenen nitelikte birey yetiştirmede gösterecekleri performansın en yüksek seviyeye çıkması açısından kritik bir yere sahiptir (Güçlü, 2017). Örgütsel bağlılık, örgüt çalışanlarının kendini örgüte ait hissetmesi, örgütün başarısı için çalışma isteği ve bu isteğin sürekliliği olarak tanımlanmıştır (Çöl, 2004). Durna ve Eren'e (2005) göre örgütsel bağlılık, kişilerin örgüt için değişim ve yeniliklere açık olması, yaratıcı fikirler üretmesi, kurumun misyonunu ve vizyonunu gerçekleştirmek için çalışıp örgüt ile özdeşleşmesi şeklinde ifade edilmiştir. Örgütsel bağlılık, her örgütün varlığını korumak, amaçlarını, vizyonunu ve misyonunu gerçekleştirmek için gerekli olan en önemli hedefler arasındadır çünkü örgüte karşı yüksek bağlılık duyan örgüt üyeleri sorumluluk sahibi, uyumlu, sadakatli ve üretken bireylerdir (Balcı, 2003). Örgütsel bağlılık konusunda yapılan birçok tanımın üzerinde durduğu konu araçsal bağlılıktan ziyade bireyin örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi ve onlara inanması, örgütün iyiliği için büyük bir mücadele vermesidir. Eğitim örgütleri bireye nitelikli davranışlar kazandıran kurumlardır. Çalıştığı eğitim kurumunda kendini rahat, mutlu ve huzurlu hisseden öğretmenlerin görev yaptıkları kurumda kalmaya devam etmek isteyerek, dikkatlerini daha çok işlerine yoğunlaştıracak hem okul hem öğrenci başarısına daha çok katkı sağlayacağı belirtilmektedir (Balay, 2000). Örgütsel bağlılık üzerinde etkisi bulunan birçok faktör bulunmaktadır. İletişim de bireylerin örgütsel bağlılığını etkileyen önemli faktörlerden biridir (Mert vd., 2019).

Örgütlerin kurulduktan sonra varlıklarını sürdürebilmelerinde örgüt üyelerinin çalıştıkları örgütü benimsemelerinde diğer örgüt üyeleriyle birlikte ortak bir şekilde hareket edebilmelerinde iletişim ön plana çıkan bir unsurdur. Örgütlerin sağlıklı bir şekilde var olabilmesi, örgütsel faaliyetlerinde verimlilik gösterebilmesi ve amaçlarını gerçekleştirebilmesi için örgüt üyelerinin aralarındaki iletişimin açık, anlaşılır ve güçlü olması gerekir (Aziz & Dicle, 2017). İletişim, insanların duygularını ve düşüncelerini çeşitli yollarla karşısındaki kişi ya da kişilere aktardığı bir süreçtir (Erol & Akyüz, 2015). Eren'e (2015) göre iletişim, en az iki kişi arasında bilgi, duygu ve düşüncelerin karşılıklı olarak anlamlandırılıp birbirleriyle paylaşılma sürecidir. Bakan ve Büyükbeşe'e (2004) göre örgütsel iletişim ise örgüt içindeki bir mesajın örgüt üyeleri arasında yazılı, sözlü, sözsüz veya teknolojik kanallarla iletilme sürecidir. Örgütsel iletişim, örgüt içinde belli kurallar çerçevesinde gerçekleşen formal iletişim ile belli bir kurala tabi olmayan informal iletişim olmak üzere iki farklı biçimde gerçekleşir (Akyürek, 2020). Formal ya da diğer ifadeyle biçimsel iletişim, örgütün amaç ve kuralları dikkate alınarak belli bir çerçeve dahilinde ve hiyerarşiye uygun olarak gerçekleşen iletişim şeklidir (Bektaş & Erdem, 2015). Örgütlerde formal iletişimin hiyerarşiye dayalı olması, gönderilen mesajların denetlenmesi, resmi işleyişin zaman alması gibi belli prosedürlerle gerçekleşmesi informal iletişim şekillerinin doğmasına neden olduğu belirtilmektedir (Ulukan, 2017). İnfomal iletişim ise kurallarla sınırlandırılmayan örgüt üyelerinin bir araya gelebildikleri ortamlarda biranda kendiliğinden gerçekleşebilen ve resmiyeti olmayan iletişim şeklidir (Aşkun, 1989). İnfomal iletişim bilgilerin zaman kaybına uğramadan örgüt içinde hızlı bir şekilde, yayılmasını sağlamaktadır (Himmetoğlu vd., 2020). Örgüt üyeleri bazı bilgileri örgüt içinde gayri resmi iletişim yollarla da yayarlar (Noon & Delbridge, 1993). Bu yollardan biri olan örgütsel dedikodu, konuşulan ortamda bulunmayan örgüt üyeleri veya örgütün yönetim kadrosundaki kişiler hakkında yapılan değerlendirici konuşmalardır (Han & Dağlı, 2018). Kurland ve Peled'e (2000) göre örgütsel dedikodu genellikle örgütteki küçük gruplar içinde, konuşulan ortamda yer almayan kişi ya da kişiler hakkında olumlu yönde veya olumsuz olarak yapılan konuşmalardır. Dedikodu kaynağı veya kaynağın doğruluğu kesin bir şekilde belli olmayan bilgilerin informal yollarla gelişigüzel yayılmasıdır. Dedikodu, örgütlerin sosyal yönünün bir parçasıdır ve bireylerin örgütsel davranışları üzerinde kuvvetli bir etkisi vardır (Thomas & Rozell, 2007). Örgüt içinde iletişim sorunlarının yaşandığı, belirsizliklerin ve değişimlerin olduğu dönemlerde ya da çalışma yoğunluğundan kısa süreli uzaklaşıp eğlenmek isteyen örgüt üyeleri arasında dedikodu sık kullanılan bir informal iletişim şekli haline gelebilir (Han, 2019; Yeşilyurt, 2020). Örgütteki olağanın dışında gelişen farklılıkları merak eden örgüt üyeleri konu hakkında kısa süre içerisinde bilgi edinebilmek ve düşüncelerini paylaşmak için bir araya gelebilecekleri ortamlar oluştururlar. Örgüt üyeleri günlük yaşam akışlarında bu dedikodu ortamlarında bilinçli bir şekilde ya da bu durumun farkında olmadan

kendilerini bulabilirler (Gürbüz, 2019). Örgüt içinde dedikodu aracılığıyla yayılan bilgiler çoğu zaman gerçekten uzaklaşarak yayılmaktadır. Bu durum örgüt çalışanlarının etkilemektedir (Aydın, 2021). Dedikodu, örgüt çalışanları arasında samimi bir ortam oluşturup özel bir bağ kurabileceği gibi yöneticiler tarafından kontrol edilmezse çalışanların motivasyonlarına, performanslarına, birbirlerine ve örgüte duydukları güvene, inanca, bağlılığa büyük zararlar veren toksit bir iletişim şekli haline de dönüşebilmektedir (Solmaz, 2006). Han'a (2019) göre örgütsel dedikodu diğer tüm örgütlerde varlığını gösterdiği gibi eğitim örgütlerinde de görülmekte ve eğitim örgütlerini de etkileyebilmektedir.

Eğitim örgütü olan okullarda da birçok farklı sebepten informal iletişim şekilleri kullanılabilir. Örgüt içindeki formal iletişim aksaklıkları, farklı ekonomik kazanç durumları, can sıkıntısı, mesleki yeterlilik, örgüt üyeleri arası gruplaşma, yöneticilerin tutumları ve örgütün işleyişi gibi çeşitli sebeplerden dolayı örgüt içinde dedikodu ortamları oluşabilir (Arabacı vd., 2012; Levent & Türkmenoğlu, 2019). Bu dedikodu ortamları örgüt üyeleri arasında sosyal yaşamın bir parçası olarak görülse de şahsi çıkarlar uğruna yapılan dedikodular diğer insanların şahsiyetlerine, psikolojilerine, çalışma arkadaşlarına ve çalıştıkları kuruma olan güvene zarar veren bir güç haline dönüşebilir (Solove, 2007). Dedikodu örgüt üyelerinin birlikteliğine zarar verip gruplaşmaya neden olduğu gibi örgüt üyelerinde bireysel sorunlara da neden olmaktadır (Çalikuşu vd., 2013). Dedikodunun kontrolden çıktığı okullarda çalışan öğretmenlerde örgüte veya örgüt üyelerine karşı öfke, güvensizlik, hayal kırıklığı, kırgınlık, arkadaşlık bağlarında zedelenme gibi olumsuz örgütsel davranışlar oluşmaya başlayabilir. Bu durum öğretmenlerin okula duydukları aidiyet duygusunu zayıflamasına neden olabilir (Alakaşlı & Tösten, 2022; Artaç, 2017; Ellwardt vd., 2012; Sevdâ, 2021). Han (2019) eğitim örgütlerinin zarar görmemesi için okul yöneticilerinin örgütsel dedikodunun farkında olması ve tedbirli davranması gerektiğine dikkat çekmektedir. Sonuç olarak öğretmenler arasındaki iletişim kanallarından biri olan dedikodu, resmi olmayan bir iletişim biçimi olsa da okullarda sıklıkla karşılaşılan bir durumdur (Akyürek, 2020). Noon ve Delbridge (1993) örgütlerin bazı yönlerini tanımada ve açıklamada örgütsel dedikodu konusunun sistematik şekilde araştırılması gerektiğini ifade etmişlerdir. Örgütsel dedikodu kavramının daha detaylı incelenmesi örgüt yönetiminin örgüt çalışanlarının davranışlarını anlayabilmesine ve örgütü daha iyi yönetebilmesine katkı sağlaması yönünden önemlidir. Örgütsel dedikodunun örgüt üzerindeki etkileri araştırmacılar tarafından giderek merak konusu haline gelmektedir (Akduru & Semerciöz, 2017). Örgütlerde dedikodu yönetilebildiği takdirde örgüte katkılar sunabileceği gibi kontrolden çıktığı zaman örgüt üyelerinin örgüte olan bağlılıklarının zayıflamasına neden olabilecek bir süreci de başlatabilir (Arabacı vd., 2012; Uğurlu, 2014). Örgütsel bağlılık ile ilişkili olan örgüt üyelerinin bağlılık duygularına zarar

verebilen, okullarda da diğer örgütlerde olduğu gibi karşılaşılan önemli kavramlardan birisi de örgütsel sinizmdir (Helvacı & Çetin, 2012).

Örgütsel sinizmin en genel tanımı, bireylerin çalıştığı örgüte karşı negatif tutumudur (Dean vd., 1998). James (2005) sinizmi kişisel çıkarlar uğruna dürüstlüğü samimiyetin güven ve adaletin göz ardı edilmesi olarak ifade etmiştir. Anderson'a (1996) göre sinizm insanların örgütün diğer üyelerine güvenmemeleri, dürüstlüklerinden şüphe duymaları, örgütü ve üyelerini sert dille eleştirmeleri, bulundukları örgüte karşı inançlarını kaybetmeleri olarak tanımlamıştır. Sinizm, örgüt üyelerinde örgütten belediklerini bulamadıkları zaman hissettikleri yoğun hayal kırıklığı olarak ortaya çıkmaktadır (Çağ, 2011). Örgüt içinde yaşanan bu olumsuz hisler zamanla insanların örgüte karşı sinik davranışlar sergilemelerine sebep olabilir (Demir, 2021; Özler vd., 2010). Sinik örgüt üyeleri, diğer örgüt üyelerinin ve yöneticilerin samimiyetlerini yitirdiklerine inanıp bireysel çıkarlarını ön planda tutacak kararlar alıp uyguladıklarını düşünürler (Kutaniş & Çetinel, 2010). Bu düşüncelere sahip örgüt üyeleri açıktan veya gizli şekilde örgütü sert bir dille eleştirmeye başlamakta ve bu durumda örgüt içinde huzursuzluklara ve kopmalara neden olabilmektedir (Yetim & Ceylan, 2011). Örgütsel sinizmin örgüt üyeleri arasındaki iletişim üzerinde de etkisi olabilir. Olumsuz düşünceler içerisinde olan örgüt üyeleri daha çok informal iletişim şekillerinden olan dedikodu ve söylentilere eğilimli hale gelebilir. Sinik örgüt üyeleri hissettikleri hayal kırıklığı, öfke, güvensizlik ve şüphe gibi negatif duyguları dedikodu aracılığıyla dışa vurarak rahatlamak isteyebilir (Arslan, 2018). Brandes (1997) örgüte yönelik olumsuz tutum ve davranış içerisinde olan sinik örgüt üyelerinin örgütteki küçük sorunları hemen fark edip eleştirdiklerini, örgütün değerlerini, amaçlarını ve işleyişini sorgulayarak örgütle özdeşleşmeyip örgüte daha az bağlılık hissettiklerini belirtmiştir. Sonuç olarak örgütsel sinizmin örgütsel davranışlar üzerinde güçlü bir etkisi olabileceği belirtilmektedir. Örgütsel sinizm örgütsel vatandaşlık, örgütsel performans, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve motivasyon ile negatif yönde tükenmişlik duygusu, işten ayrılma, işe yabancılaşma, kurallara uymama gibi olumsuz davranışlarla pozitif yönde ilişkisi bulunmaktadır (Abraham, 2000; Gök & Ünal, 2021; Helvacı, 2010; Kalağan, 2009). Sinizm eğitim örgütleri olan okullarda da varlığını göstermekte ve örgütün işleyişini etkileyebilmektedir. Eğitim örgütlerinde görev yapan bireylerde de sinizmin algısı oluşabilmektedir.

Okullar insanların yaşadıkları çağın şartlarına uyum sağlayabilen, üretken ve yaratıcı bireyler olmalarını amaçlayan örgütlerdir. Öğretmenler bu amacı gerçekleştirme yolunda en önemli role sahiptirler. Okullarda görev yapan öğretmenlerin kişisel özelliklerinden veya çalışılan kurumda adil bir yönetimin olmaması, söylenenler ile yapılanların farklı olması, kararların tek elden alınması, okul çalışanları arasındaki iletişim sorunları olması gibi kurumdaki kaynaklı sebepler öğretmenlerde sinizm duygusunun oluşmasına sebep olabilir (Gök & Ünal, 2021; Kalağan & Güzeller, 2010).

Özellikle sinizmin yoğun olduğu öğretmenlerde, okul için yaptıklarının fark edilmediği, fikirlerinin dikkate alınmadığı, örgüt içinde değersiz görüldüğü ve örgüt ortamında adil davranılmadığı gibi çeşitli olumsuz düşünceler oluşabilir. Örgüt içindeki bu negatif düşüncelerin artması örgüte duydukları güveni ve örgütsel bağlılıklarını olumsuz yönde etkileyerek örgüt üyelerinde sinik davranışların oluşmasına neden olabilir (Çillik, 2019; Kalağan, 2009). Yapılan çalışmalarda örgütsel sinizm algısı yüksek olan öğretmenlerin moral, motivasyonlarında, örgütsel bağlılıklarında, örgütsel mutluluklarında ve iş doyumlarında azalma ayrıca iş performanslarında da düşüş meydana geldiği belirtilmektedir (Bozbayındır & Kayabaşı, 2013; Celep, 2000; Kahveci & Köse, 2019; Yüksel, 2015). Araştırmacılar sinizmin örgüt üyelerinde bireysel veya örgütsel davranışları üzerinde bırakacağı derin etkinin farkına varmakta ve sinizmin örgüt üyelerinde sebep olduğu bu olumsuz duygu tutum ve davranışlar sebebiyle acil müdahale gerektiren bir kavram olarak görmektedir (James, 2005). Eğitim örgütlerinin çalışanları olan öğretmenlerde de sinizme neden olan durumların detaylı bir şekilde incelenmesi eğitim örgütlerinde olumsuz davranış çıktılarının azalmasına bununla birlikte daha nitelikli davranış çıktıları alabilmelerine yardımcı olabilir. Ayrıca örgütsel sinizmin neden olabileceği olumsuz duygu, tutum ve davranışların örgüt üyelerinin çalıştıkları örgüte olan aidiyet duygularını da azalttığı belirtilmektedir (Kahya, 2019). Örgütsel bağlılığı yüksek olan öğretmenlerin, çalıştığı kurumun amaçları ve hedeflerini benimseyen, kurumunun daha başarılı olması için mücadele eden ve çalıştıkları örgütten ayrılmak istemeyen bireyler olduğu belirtilmektedir (Yorulmaz & Çelik, 2016).

Eğitim örgütlerinin günümüz şartlarında hızla değişen ve gelişen çağa uyum sağlayabilmesi, verimli ve dinamik şekilde çalışmalarını devam ettirmesi yalnızca güçlü ekonomik kaynaklarla ya da örgütün diğer yapısal faktörleriyle yeterli değildir. Örgütleri geliştiren ve güçlendiren en önemli faktör örgütü oluşturan bireylerin örgütün amaçlarına inanması bunun için mücadele etmesi ve örgütle bütünleşmesi olarak ifade edilen örgütsel bağlılıklarıyla yakından ilgilidir. Örgütsel bağlılıkları yüksek olan öğretmenlerin okul ilişkilerinde önyargılarının azaldığı (Toka, 2019), daha az sinik davranışlar sergilediği, çalıştıkları kurumda örgütsel mutluluk algılarının, iş motivasyonlarının daha yüksek olduğu görülmüştür (Ateş, 2022; Ertürk, 2014). Ayrıca örgüt çalışanlarında örgüte karşı duyulan aidiyet duygusunun güçlü olması başarının en önemli anahtarlarından biri olan örgütün üyeleri arasındaki iletişimi daha güçlü ve sağlam kılmaktadır (Karataş & Güleş, 2010). Çalıştığı kurum ile özdeşleşen kendini örgütün bir parçası olarak gören öğretmenlerin kurumun başarısı için çalışma istekleri artabilir bu durum eğitimin etkililiğine de olumlu yönde katkı sağlayabilir.

Örgütsel sinizm, örgütsel dedikodu ve örgütsel bağlılık konularının hem bağımsız hem de birbirlerine olan etkisinin derinlemesine araştırılması örgüt yöneticilerinin öğretmenlerin örgütsel davranışlarını daha iyi anlamalarına yardımcı olacağı ümit edilmektedir. Bu araştırma ile okullarda örgütsel dedikodu, örgütsel sinizm

ve örgüte bağlılık konularına ilişkin öğretmen görüşleri tespit edilmeye çalışarak bu üç konunun birbirleriyle olan ilişkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Literatüre katkı sağlaması amacıyla yapılan araştırmanın problemi okullarda örgütsel dedikodu, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında ilişkinin belirlenmesidir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı Kahramanmaraş ili merkez (Onikişubat ve Dulkadiroğlu) ilçelerindeki resmi ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel dedikodu, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmaktadır.

1. Öğretmenlerin örgütsel dedikodu, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık algıları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin okullardaki örgütsel dedikoduya ilişkin algı düzeyleri;
 - a. Cinsiyet
 - b. Medeni durum
 - c. Öğrenim durumu
 - d. Mesleki hizmet yılı
 - e. Çalışılan okuldaki öğretmen sayısı
 - f. Aynı okuldaki çalışma yılı değişkenlerine göre anlamlı fark göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin okullardaki örgütsel sinizme ilişkin algı düzeyleri;
 - a. Cinsiyet
 - b. Medeni durum
 - c. Öğrenim durumu
 - d. Mesleki hizmet yılı
 - e. Çalışılan okuldaki öğretmen sayısı
 - f. Aynı okuldaki çalışma yılı değişkenlerine göre anlamlı fark göstermekte midir?
4. Öğretmenlerin okullardaki örgütsel bağlılığa ilişkin algıları;
 - a. Cinsiyet
 - b. Medeni durum
 - c. Öğrenim durumu
 - d. Mesleki hizmet yılı
 - e. Çalışılan okuldaki öğretmen sayısı
 - f. Aynı okuldaki çalışma yılı değişkenlerine göre anlamlı fark göstermekte midir?
5. Öğretmenlerin örgütsel dedikodu, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
6. Öğretmenlerin örgütsel dedikodu ve örgütsel sinizm algı düzeyleri örgütsel bağlılık algı düzeylerini anlamlı olarak yordamakta mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Eğitim örgütlerinin belirlenen hedeflere ulaşabilmesi ve içinde bulunulan çağın şartlarına uyum sağlayan, düşünen, sorgulayan ve üreten bireyler yetiştirebilmesi işini severek yapan, bulunduğu kuruma karşı aidiyet duygusu hissedip özveri ile çalışan öğretmenlerle mümkündür (Balcı, 2003). Örgütsel bağlılığı yüksek olan bireyler, örgütün daha başarılı olabilmesi için yeni ve yaratıcı fikirler üretebilen, motivasyonları, iş performansları ve iş doyumları yüksek olan bireylerdir (Tok, 2007). Aynı zamanda bu bireyler diğer örgüt üyeleri ile daha uyumlu ilişkiler kurarken örgütte yaşanan problem durumlarında yapıcı ve çözüm üretebilen bir tutum sergilerler (Özsoy vd., 2001). Örgütsel bağlılığı yüksek bireylerde ayrıca işten ayrılma, devamsızlık ve işe geç kalma gibi olumsuz davranışlara da daha az rastlanır (Bayram, 2005). Örgütsel bağlılık, örgütlerin varlıklarını sağlıklı bir şekilde devam ettirmelerinde ve örgüt üyelerinde bahsedilen olumsuz örgütsel davranışların yerine olumlu örgütsel davranışların oluşmasında önemli bir yere sahiptir. Örgütlerin günümüz şartlarında hızla değişen teknoloji, ekonomi, eğitim, sosyal ve kültürel dönüşümlere uyum sağlayabilmesi için kendini yenilemesi ve sürekli hareket halinde olması gerekir. Örgüt içindeki her türlü faaliyetin gerçekleşmesinde eşgüdümü sağlayan ise örgütsel iletişimdir (McShane & Glinow, 2016).

Örgütsel iletişim, örgüt üyeleri ve örgüt yöneticileri arasında veya aynı konumda bulunan bireyler arasında duygu, düşünce ve bilgilerin iletilmesini sağlayan önemli bir süreçtir (Çelik & Şimşek, 2013). Eğitim örgütlerinin en önemli üyeleri olan öğretmenler arasındaki iletişim, okulların işleyişini ve başarısını yakından etkiler (Şişman, 1995). Eğitim örgütlerinde de diğer her örgütte olduğu gibi sağlıklı bir iletişim ortamının kurulmasında formal iletişim süreci kadar informal iletişim sürecinin etkisi de büyüktür. Okullarda bilgiler, resmi yoldan öğretmenlere tebliğ edilene kadar dedikodu gibi resmi olmayan yollardan öğretmenlere çok daha hızlı bir şekilde ulaşabilmektedir (Han, 2019). Bu iletişim şeklinde doğru bilgi kadar içeriği değişmiş yanlış bilgiler de yayılabilmektedir. Yayılan bilgiler okulun atmosferini olumlu yönde veya olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Petek, 2021). Okullarda öğretmenlerin örgüte duydukları bağlılık duygusunun zedelemesine birlik ve beraberlik ruhunun zarar görmesine neden olacak boyutlara ulaşabilecek güçte olan dedikodu, örgütün yapısı ve işleyişini etkileyebilen önemli bir konudur (Han & Dağlı, 2018). Örgütlerde sıkça karşımıza çıkan dedikodunun etkisi sadece bireysel boyutta sınırlı kalmaz örgütün yapısını ve sistemini de değiştirmeye başlayabilir. Örgütü bu kadar derinden etkileyebilen bir fenomenin dikkate alınıp analizinin yapılması gerekir (Noon & Delbridge, 1993). Bu çalışmada öğretmenlerin algılarına göre örgütsel dedikodu konusunun çeşitli değişkenlerle ele alınıp incelenmesi, yöneticilerin dedikodu konusunda daha bilinçli olmasına ve dedikodunun örgüte zarar vermemesi için gerekli önlemleri zamanında alabilmeleri için yol gösterici olabilir.

Bu araştırmada incelenen diğer bir konu örgütsel sinizim kavramıdır. Örgüt üyelerinde çalıştığı örgüte dair olumsuz duygu, tutum ve davranış olarak da ifade edilen örgütsel sinizm algısı meydana gelebilir. Bu durum öğretmenlerin çalıştıkları okulu benimsemelerini ve bu okulda kalmaya devam etme isteklerini etkileyebileceği gibi çalıştığı kuruma karşı sinik davranışlar sergilemelerine de neden olabilir. Abraham (2000) çalıştığı kurumun amaçlarını, değerlerini ve hedeflerini sorgulayan diğer örgüt üyelerine karşı şüphe duyan sinik örgüt üyelerinin örgütle olan bağlarının zayıflamaya başladığını belirtmiştir. Bu durum öğretmenlerin çalıştıkları kurumdaki motivasyonlarının ve performanslarının düşmesine neden olabilir. Ayrıca örgütün amaç ve hedeflerine ulaşma konusunda zorluk çekmeye başlayacağı bir süreç girmesine de neden olabilir (Helvacı & Çetin, 2012). Örgüt üyeleri arasındaki bütünlüğe, samimiyete ve güvene büyük zararlar veren örgütsel sinizmin, eğitim örgütlerindeki zararlarının önüne geçilebilmesi için detaylı şekilde ele alınıp ve incelenmesi bu araştırmayı önemli kılmaktadır.

Literatür incelendiği zaman örgütsel dedikodu, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık konusunda farklı disiplinlerde farklı araştırmaların yapıldığı görülmektedir. Literatürde örgütsel dedikodu ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde okul liderlerinin dedikoduya tepkisi (Jones, 2018), örgütsel dedikodunun işyeri yalnızlığı ile ilişkisi (Gürbüz, 2019), örgütsel dedikodunun örgütsel güven ile ilişkisi (Karasu, 2020), öğretmenlerin örgütsel dedikodu ile örgütsel tükenmişlik ilişkisi (Petek, 2021), örgütsel dedikodu ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki (Sevda, 2021), örgütsel dedikodu ve okul iklimi (Şafak, 2021), anlamlı iş, örgütsel dedikodu ve örgütsel ikiye bölünmüşlük arasındaki ilişki (Gezen, 2022), gibi konular üzerinde çalışmalar yapıldığı görülmüştür. Örgütsel sinizm ile yapılan araştırmalar incelendiğinde okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki (Polatcan, 2012), demokratik liderlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki (Derin, 2016), örgüt sessizlik, örgütsel yalnızlık, örgütsel yabancılaşma algılarının ve örgütsel sinizm ile ilişkisinin incelenmesi (2019), örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi (Çillik, 2019), duygusal zeka ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki (İpek, 2021) gibi konular üzerinde çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Örgütsel bağlılık üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde ise iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki (Demirkıran, 2004), örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet arasındaki ilişki (İmamoğlu, 2011), örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki (Mohamed, 2012), yöneticilerin liderlik stili, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki (Demirçelik, 2017). Öğretmenlerin yıldırma yaşama, iş yeri arkadaşlık algısı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki (Durusu, 2019), örgütsel güven, yıldırma ve örgütsel sinizmin örgütsel bağlılıkla ilişkisi (Zengin, 2020) gibi birçok farklı konu hakkında çalışmalar yapıldığı görülmüştür.

Alanyazında örgütsel dedikodu, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık konularının bir arada çalışıldığı bir araştırmaya ulaşılamamıştır. Bu araştırma, örgütsel dedikodu ve

örgütsel sinizmin kavramlarının örgütsel bağlılıkla ilişkisini öğretmen görüşlerine göre çeşitli değişkenlerle incelemektedir. Araştırma sonuçlarının hem öğretmen davranışlarını daha iyi anlamaya hem de eğitim örgütlerinde daha fazla olumlu davranış çıktıları almaya katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca eğitim yönetimi uygulamalarına yardımcı olabilmek adına okul yöneticilerine, öğretmenlere ve diğer eğitim çalışanlarına yarar sağlayacağı düşünülmektedir.

1.4. Araştırmanın Sayıtları

Bu araştırmanın sayıtları şu şekildedir:

1. Bu araştırmaya katılan tüm öğretmenlerin veri toplama araçlarındaki sorulara doğru şekilde ve içtenlikle cevap verdikleri varsayılmıştır.

1.5. Sınırlılıklar

1. Bu araştırma 2022-2023 eğitim öğretim yılında Kahramanmaraş ilinin merkez ilçelerinden seçilen (Dulkadiroğlu ve Onikişubat) ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin verdikleri cevaplar ile sınırlıdır.
2. Bu araştırma elde edilen veriler “Örgütsel Dedikodu”, “Örgütsel Sinizm” ve “Örgütsel Bağlılık” ölçeklerine verilen cevaplar ve kişisel bilgiler formu ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Örgüt: Belli bir amacı gerçekleştirebilmek uğruna insanların bir araya gelerek kurdukları toplumsal yapılardır (Etzioni, 1964).

Örgütsel dedikodu: Örgütsel dedikodu, gayri resmi iletişim şekilleri içerisinde en az iki ya da daha fazla kişi tarafından gerçekleştirilen diğer örgüt üyeleri hakkında yapılan değerlendirmeye yargılar içeren konuşmalardır (Waddington & Michelson, 2007).

Örgütsel sinizm: Sinizm kişi veya kişilere, gruplara, belli siyasal veya toplumsal düşüncelere, örgütlere karşı duyulan güvensizlik, negatif düşünceler ve hayal kırıklığıdır (Anderson, 1996).

Örgütsel bağlılık: Örgütsel bağlılık, bireyin örgütün amaç, değer ve hedeflerini benimsemesi ve buna yönelik tutumsal nitelikli davranışlara yönelimidir (Balay, 2000).

2. KONUYLA İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde araştırmanın örgütsel dedikodu, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık konuları hakkında yapılan yurtiçi ve yurtdışı araştırmalarına yer verilmiştir.

2.1. Örgütsel Dedikodu ile İlgili Yapılmış Araştırmalar

Arabacı vd.,'in (2012) yapmış oldukları nitel çalışmada ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin dedikodu ve söylenti mekanizmasına dair düşüncelerini incelemişlerdir. Araştırma sonucunda katılımcılar, kıskançlık ve çekememezlik gibi sebeplerinden dolayı dedikodu yapıldığı ve bunun sonucunda dedikoduya maruz kalan öğretmenlerin öfke ve üzüntü duyduğunu ifade etmişlerdir.

Gürbüz (2019) yaptığı araştırma sonucunda erkek öğretmenler kadın öğretmenlere göre sadece dedikodunun örgütsel araç olduğu maddesine daha fazla inandığı sonucuna ulaşmıştır. Öğretmen görüşlerinde unvan, istihdam şekli, hizmet süresi ve eğitim durumu değişkenlerinin örgütsel dedikodu algısında istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca örgütsel dedikodu ve iş yerinde yalnızlık arasında zayıf da olsa pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur.

Levent ve Türkmenoğlu (2019) tarafından yapılan çalışmada okul idarecilerinin okullardaki dedikodu ve dedikodu yönetimine dair görüş ve düşünceleri araştırılmıştır. Araştırmaya katılan katılımcıların dedikoduya dair görüşleri çoğunlukla başka kişiler hakkında olumsuz konuşma olarak ifade edilmiştir. Okullarda daha çok ders programı, mesleki yeterlilik, öğrenci ve öğretmen arasındaki ilişkiler konularında dedikodu yapıldığını ifade edilmiştir ayrıca katılımcılar yöneticilerin şeffaf davranışlar sergileyip eleştirilere açık olmaları gerektiğini ve dedikodu yapanları ikaz edilmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

Han (2019) tarafından yapılan çalışmada kamu ilkokullarında çalışan öğretmenlerin informal iletişim şekillerinden örgütsel söylenti ve örgütsel dedikoduya dair görüşlerini incelemiştir. Örgütsel dedikodu medeni durum, öğrenim durumu ve cinsiyet faktörlerine göre incelendiği zaman anlamlı fark bulunmazken sosyal medya kullanımı, okul büyüklüğü ve mesleki kıdem değişkenlerinde anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Araştırma sonucunda ilkokul öğretmenlerinin algı düzeyine göre örgütsel söylenti ile örgütsel dedikodu arasındaki ilişki anlamlı bulunmuştur.

Akyürek (2020) ortaya koyduğu çalışmada öğretmenlerin öğrenim durumu, okul kademesi, medeni durum, cinsiyet, mesleki kıdem ve yaş değişkenlerine göre dedikodu ve söylenti hakkındaki görüş ve düşünceleri incelemiştir. Araştırmadan elde edilen verilerin analizi sonucunda öğretmenlerin okullardaki dedikodu ve söylentinin var olduğuna dair düşüncelerini “katılıyorum” şeklinde olduğu ayrıca öğretmenlerin okul kademesi, öğrenim durumu ve medeni durum değişkenlerine göre görüşlerinde anlamlı

farklılaşma olmamışken, cinsiyet ve yaş değişkenlerinde anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Karasu (2020) tarafından yapılan çalışmada ilköğretim öğretmenlerinin cinsiyet ve meslekteki hizmet yılı değişkenine göre örgütsel dedikodu algılarında anlamlı fark olduğu görülmüştür. Örgütsel dedikodunun alt boyutlarından olan haberdar olma ile örgütsel güvenin tüm alt boyutları arasında arasında zıt yönde “orta” düzeyde ilişki tespit edilirken dedikodunun diğer bir alt boyutu olan ilişkileri geliştirme ile örgütsel güvenin alt boyutlarının tamamı arasında negatif yönde zayıf bir ilişki olduğu görülmüştür. Örgütsel dedikodunun diğer bir alt boyutu olan örgütsel zarar ile örgütsel güvenin alt boyutlarının tamamıyla arasındaki ilişki anlamlı bulunmamıştır.

Petek (2021) çeşitli kademelerde görevli öğretmenlerle gerçekleştirdiği araştırma sonucunda öğretmenlerin medeni hali, okul kademesi, mesleki kıdem, okuldaki öğretmen sayısı ve istihdam şekli değişkenlerine göre örgütsel dedikodu algılarında anlamlı fark görülmemiştir. Öğretmenlerin aynı okulda çalışma, yaş ve öğrenim durumu değişkenine göre ise anlamlı farklar olduğu tespit edilmiştir. Öğretmen algılarına göre örgütsel dedikodunun alt boyutu olan haberdar olma ile tükenmişlik arasında pozitif yönde zayıf düzey bir ilişki bulunurken, diğer alt boyutlardan ilişkileri geliştirme ve örgütsel zarar ile tükenmiş arasında pozitif yönde çok zayıf düzeyde bir ilişki olduğu bulgulanmıştır.

Çağalı (2021) lisede görevli öğretmenlerle yaptığı çalışma sonucuna göre öğretmenlerin örgütsel dedikodu algıları cinsiyet, medeni hal, branş, eğitim durumu, ve çalışılan okuldaki öğretmen sayısı değişkenlerine göre anlamlı bir fark göstermemektedir. Sendika üyeliği ve kıdem değişkenlerine göre ise anlamlı fark bulunmuştur. Sendika üyesi olmayan öğretmenlerin örgütsel dedikodunun alt boyutu olan örgütsel zarar işlevine daha fazla katıldıkları görülmüştür ayrıca meslekte çalışma yılı daha fazla olan öğretmenlerin de örgütsel dedikodunun örgüte zarar boyutuna daha çok katıldıkları görülmüştür. Öğretmen algıları göre örgütsel dedikodu ile örgütsel sinerji arasında zıt yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Şafak (2021) ilkokul ve ortaokulda görevli öğretmenlerle gerçekleştirdiği araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel dedikodu algıları okuldaki hizmet süresi, mesleki kıdem, cinsiyet, okuldaki öğretmen sayısı ve öğrenim durumu değişkenlerine göre anlamlı bir fark oluşturmamıştır. Branş değişkenine göre ise ortaokul öğretmenlerinin örgütsel dedikodu algıları ilkokul öğretmenlerinin örgütsel dedikodu algısından yüksek çıkmıştır. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel dedikodu ve örgüt iklimi algılama düzeylerinin “orta” düzeyde olduğu ve aralarında “düşük” düzeyde ve negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Sevda (2021) tarafından yapılan çalışmada kamu okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel dedikodunun haberdar olma, ilişkileri geliştirme ve örgütsel zarar alt boyutları cinsiyet, meslekteki hizmet süresi, okuldaki öğretmen sayısı ve aynı okulda çalışma

süresine değişkenleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma göstermediği görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının tüm alt boyutlarında cinsiyet, okuldaki öğretmen sayısı, okul kademesi ve okuldaki çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı fark göstermemektedir. Öğretmenlerin örgütsel dedikodunun tüm alt boyut algıları arttıkça örgütsel sinizm algılarının da arttığı görülmüştür. Ayrıca istatistiksel olarak örgütsel dedikodunun örgütsel sinizmin yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir.

Aydın (2021) kamuya bağlı ortaokul ve imam hatip ortaokullarında görevini sürdürmekte olan yönetici ve öğretmenlerin gerçekleştirdiği araştırma sonucunda dedikodunun öğretmenler arasındaki güveni zedelediği, arkadaşlık bağlarına zarar verdiği, haber alma niteliği taşımadığı ve örgüte zarar verdiği sonuçları elde edilmiştir. Mesleki kıdem değişkeni incelendiğinde daha düşük kıdeme sahip yönetici ve öğretmenlerin dedikodunun örgütsel zarar boyutu ortalaması daha yüksek kıdeme sahip olanlara göre yüksek çıkmıştır. Katılımcıların dedikodu algıları cinsiyete, bulundukları kurumda görev yaptıkları süreye, medeni durumlarına ve görev konumlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Alakaşlı (2021) çeşitli kademelerde çalışan öğretmenlerle gerçekleştirdiği araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel dedikodu görüşleri arasında cinsiyet, mesleki kıdem, medeni durum, görev, öğrenim durumu, okul büyüklüğü ve çalışılan okul kademesi değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Örgütsel dedikodunun haberdar olma boyutuna dair görüşleri ile örgütsel bağlılık arasında “düşük” düzeyde ve negatif yönde anlamlı ilişki ortaya çıkmıştır. Okullarda örgütsel dedikodunun örgütsel bağlılık düzeyinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu ayrıca örgütsel dedikodunun örgütsel zarar işlevi arttıkça öğretmenlerin bağlılıklarının azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel dedikodunun haberdar olma boyutuyla örgütsel bağlılık arasında “düşük” düzeyde anlamlı ve negatif yönde ilişki tespit edilmiştir.

Gökbalık (2022) lise kademesinde çalışmakta olan öğretmenlerle gerçekleştirdiği çalışma sonucunda okul büyüklüğü, mesleki kıdem, cinsiyet, öğrenim durumu ve medeni durum değişkenlerine göre örgütsel dedikoduya dair görüşlerinde anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Hizmetkâr liderliğin alt boyutlarının tamamıyla ve ölçek geneli ile örgütsel dedikodunun haberdar olma alt boyutlarından arasında “düşük” düzey negatif yönde ilişki olduğu görülmüştür.

Gezen (2022) çeşitli kademelerde çalışan öğretmenlerle yaptığı çalışma sonucunda öğretmenlerin örgütsel dedikodu algı düzeyleri tüm boyutlarda öğrenim durumu, cinsiyet ve mezun olunan fakülte değişkenlerine göre anlamlı olan bir farka ulaşılmamıştır. Yaş, branş, öğretmenlik hizmet süresi ve okul türü değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar olduğu bulunmuştur. Ayrıca anlamlı iş alt boyutlarının örgütsel dedikodu ve örgütsel ikiyüzlülük alt boyutları arasında negatif anlamlı ilişki olduğu örgütsel dedikodu ile örgütsel ikiyüzlülük arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiye raslanılmıştır.

Yavuz ve Levent (2021) tarafından yapılan karma çalışmanın nicel kısmının sonuçlarına göre dedikodunun oluşma nedenleri ve bunun etkilerinin cinsiyet, yaş, öğrenim düzeyi ve medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık ortaya çıkmazken meslekte çalışılan toplam süre, okulda toplam çalışılan süre ve gelir durumu değişkenlerine göre anlamlı ve farklılaşmalar olduğu saptanmıştır. Yapılan araştırmanın nitel verilerinde görüşü alınan kişiler, dedikodunun sebepleri içinde kıskançlık ve can sıkıntısını üzerinde çok durmuş ayrıca hakkında dedikodu yapılan öğretmenlerin bu durumdan olumsuz yönde etkilendiklerini ve bunun sonucu olarak da psikolojik sıkıntılar yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Avcı (2023) ilkokullarda görev yapan öğretmenlerle gerçekleştirdiği çalışma sonucunda öğretmenlerin örgütsel dedikodu algılarının medeni durum ve öğrenim durumu değişkenine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Araştırmanın diğer bir sonucu ise ilkokulda görevli olan öğretmenlerin örgütsel mutluluk ile örgütsel dedikodu düzeyi arasında “orta” düzeyde ve negatif yönde anlamlı olan bir ilişki bulunmuştur.

Sari ve Aslan (2024) tarafından gerçekleştirilen nitel çalışma sonucunda katılımcıların görüşlerine göre örgütsel dedikodu hakkında konuşulan kişinin olmadığı zamanlarda gerçek veya gerçek dışı olumlu veya olumsuz eleştiriler içeren konuşmalar olduğu aynı zamanda örgüt içinde hızlı yayılan bir iletişim şekli olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Okulda yapılan dedikodunun nedenlerinin genellikle idareci tavırları, iletişim sorunları, kıskançlık hissi, örgüt üyeleri arasında gruplaşma, bilgi eksikliği ve can sıkıntısı olduğu ifade edilmiştir. Okulda dedikoduya maruz kalan öğretmenlerde dedikoduyu yapan kişilerle iletişimi kesme, görmezden gelme, kendini açıklama durumunda kalma, yüzleşme gibi tepkiler olduğu görülmüştür. Örgütsel dedikodunun çalışanların değersizlik hissine kapılmalarına, dışlanmış hissetmelerine, mesleki konuda yetersizlik algısına kapılmalarına, iletişim sorunları yaşamaya başlamalarına, verim ve motivasyon düşüklüğü yaşamalarına neden olmaktadır.

Lind ve arkadaşları (2007) yapmış oldukları araştırmada okullarda dedikodunun yayılma hızı ve yayılma faktörü dostluk ağı üzerinden incelenmiştir. Araştırmaya 84 okuldan 90118 öğrenci katılmıştır. Araştırma sonucunda dedikodunun yayılma hızının arkadaş sayısı ile logaritmik olarak arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca araştırmada çözüm önerisi olarak dedikodunun yayılma hızını azaltmak için arkadaş sayısını ideal sayıda tutmak önerilir.

Hallett vd., (2009) tarafından gerçekleştirilen çalışmada resmi okul toplantılarında gerçekleşen dedikodunun videoya alınan kayıtlarını analiz etmek için dilsel etnografi tekniği kullanılmış. Araştırma sonucunda yöneticilerin olduğu ortamlarda dedikodu daha az yapılmakta olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ellwardt vd., (2012) tarafından yapılan araştırmada kişiler arası güvenin işyeri dedikodusuna etkisi araştırılmıştır. İşyerinde çalışanların yöneticiler ve meslektaşları hakkında yaptıkları olumlu ve olumsuz dedikoduların güven ile ilişkisi incelenmiştir.

Araştırma sonucunda işyerinde güven ve iyi ilişkiler düşükse ve yöneticilerle az temas halinde iseler olumsuz dedikodunun arttığı tespit edilmiştir.

Ellwardt vd., (2012) tarafından yapılan araştırmanın amacı örgütlerde dedikodu ve arkadaşlık arasındaki ilişkinin zaman içerisindeki gelişimini ortaya koymaktır. Araştırmanın sonuçları göre belli bir seviyede yapılan dedikodunun arkadaşlık ilişkilerinin kurulmasında olumlu yönde katkı sağladığını ancak yüksek oranda dedikodu yapan örgüt üyelerinin diğer örgüt üyelerine göre arkadaşlık ilişkilerinde zayıf olduğu bulunmuştur.

Isles (2017) tarafından yürütülen çalışmada öğretmenler arasında gerçekleştirilen dedikodu incelenmiştir. Öğretmenler dedikodunun kişiler arasında sosyal ilişkileri güçlendirdiği, mesleğe alışma ve kendini geliştirme konusunda kolaylık sağladığı, stres, kaygı gibi duyguları azalttığını belirterek olumlu yönlerinden bahsetmişlerdir. Olumsuz yönünün ise ortamda olmayan kişiler hakkında yapıldığı için vicdanen huzursuzluk oluşturmaları olarak ifade edilmiştir.

Jones (2018) tarafından yapılan çalışmada okul liderlerinin dedikoduya karşı tepkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma 2 tur şeklinde yapılmış birinci kısma Güney Kaliforniya'daki devlet bağlı ortaokullarda 29 okul lideri katılmıştır. Araştırma sonucunda kavramlar; koruma, yansıma, değerlendirme ve düzetme şeklinde ayrılırken araştırmanın ikinci kısmında 101 ortaokul öğretmeni katılmıştır. Araştırma sonucunda okul liderlerinin dedikodunun sosyal ve ahlaki boyutuna karşı olumsuz tutumları olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel dedikodu hakkında yapılan araştırmalar incelendiği zaman örgütsel dedikodu konusunun son dönemlerde önem kazanan bir konu olduğu görülmektedir. Türkiye’de 2010’lu yıllardan sonra artan örgütsel dedikodu kavramı özellikle sağlık, işletme ve eğitim örgütlerinde incelenmiştir. Lisansüstü ve doktora düzeyinde gerçekleştirilen araştırmalarda daha çok nicel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Örgütsel dedikodu ile iş yerinde yalnızlık, tükenmişlik, söylenti, örgütsel sinizm ve örgütsel ikiyüzlülük arasında pozitif ve anlamlı, örgütsel güven, sinerji, okul iklimi, hizmetkar liderlik ve örgütsel bağlılık arasında negatif anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

2.2.Örgütsel Sinizm ile İlgili Yapılmış Araştırmalar

Kalağan ve Güzeller (2010) yürütmüş oldukları çalışma sonucunda öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının öğretmenliği seçme nedenleri, branş, çalıştıkları okul türü, mesleki kıdem ve eğitim durumu değişkenleri arasında anlamlı farklılaşma olduğu bulunurken medeni durum, cinsiyet ve yaş değişkenlerine göre ise anlamlı bir fark olmadığı sonucu saptanmıştır.

Balay vd., (2013) öğretmenlerin örgütsel kültür ve örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmayı Şanlıurfa il merkezinde çalışmakta olan 330

öğretmenle gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonucunda öğretmen algılarına göre örgüt kültürü ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki düşük düzeyde pozitif yönlü olarak bulunmuştur.

Yıldırım (2015) lisede görev yapan öğretmenlerle gerçekleştirdiği çalışma sonucunda katılımcıların demografik değişkenlere göre örgütsel sinizm algılarında farklılaşma tespit edilmemiştir. Öğretmen algılarına göre örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında birbirine zıt yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Yüksel (2015) ilk ve ortaokulda görevli öğretmenlerle gerçekleştirdiği çalışma sonucunda öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının öğrenim durumu, yaş, sendika üyeliği durumu, cinsiyet, hizmet süresi ve okul büyüklüğü değişkenlerine göre farklılık göstermediği görülürken, medeni durum değişkenine göre bekar öğretmenlerin davranışsal boyuttaki örgütsel sinizm algısı evli öğretmenlerden yüksek bulunmuştur. Öğretmen görüşlerine göre örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında “orta” düzeyde ve negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Doğan ve Uğurlu (2015) tarafından yapılan çalışmada ilkokulda çalışan öğretmenlerin bildirdikleri görüşlere göre okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki çeşitli değişkenlere göre incelenmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin algılamalarına göre okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile örgütsel sinizm arasında “orta” düzeyde zıt yönde ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Karademir (2016) ortaokul öğretmen görüşlerine göre okul yönetiminde kayırmacılık davranışı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelediği araştırma sonucunda çeşitli değişkenlere göre kayırmacılık davranışı ile örgütsel sinizm arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişkinin var olduğu sonucunu elde etmiştir.

Amasralı (2016) lise ve ortaokul matematik öğretmenleriyle gerçekleştirdiği araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini, ancak mesleki kıdem, yaş ve medeni durum değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar bulunduğunu ortaya koymuştur. Özellikle, öğretmenlerin mesleki kıdemi ve yaşları ilerledikçe örgütsel sinizm algılarında azalma olduğu ayrıca bunun yanı sıra, bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere kıyasla daha “yüksek” düzeyde örgütsel sinizm algısına sahip olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, örgütsel sinizmin alt boyutları ile mesleki tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları arasında pozitif doğrusal bir ilişki bulunurken, kişisel başarı boyutu ile negatif doğrusal bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Derin’in (2016) çalışmasında, demokratik liderlik ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki ele alınmıştır. Örgütsel sinizmin mesleki kıdem, okul kıdemi ve branş değişkenlerinin öğretmen algılarında anlamlı bir fark gösterdiği tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda okul müdürlerinin sergiledikleri demokratik liderlik stillerinin örgütsel sinizmi anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Çatalkaya (2017) ilköğretim kurumda görev yapan öğretmenlerle gerçekleştirdiği çalışma sonucunda örgütsel sinizmin davranışsal boyutu en yüksek, duyuşsal boyutu en düşük puanı almıştır. Örgütsel sinizmin alt boyutlarının tümüyle ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasında “orta” düzeyde pozitif yönde ilişkiye rastlanmıştır. Öğretmen algılarına göre örgütsel sinizm tükenmişliğin anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmüştür.

Abaslı (2018) ortaokulda gerçekleştirdiği çalışmada sonucunda öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarında çalıştığı okuldaki görev süresi, yaş ve eğitim durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Örgütsel sinizmin alt boyutlarının tamamıyla ile örgütsel dışlanmanın alt boyutlarının tamamı arasında “düşük” düzeyde pozitif yönde ilişki olduğunu bulgulamıştır. Örgütsel sinizmin alt boyutlarının tamamı ile işe yabancılaşmanın “yalıtılmışlık”, “anlamsızlık” ve “güçsüzlük” alt boyutları arasında “orta” düzey pozitif yönde bir ilişki belirlenmiştir. Örgütsel sinizmin bilişsel alt boyutu ile işe yabancılaşmanın alt boyutu olan okula yabancılaşma arasında “düşük” düzeyde negatif yönde ilişki saptanmıştır. Ayrıca işe yabancılaşmanın yalıtılmışlık ve güçsüzlük boyutları ile örgütsel dışlanmanın yalnızlaştırma alt boyutunun örgütsel sinizmi anlamlı şekilde yordadığı görülmüştür.

Arslan (2018) informal iletişim ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi öğretmen görüşlerine göre incelenmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının işe yerleştirilme şekli, sahip olunan çocuk sayısı, eğitim fakültesi mezunu olma ve öğretmenliğin ideal meslek olma değişkenlerinde anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin informal iletişim şekilleri ile örgütsel sinizm arasında anlamlı olmayan negatif yönlü ilişki bulunmuştur.

Gedik ve Üstüner (2019) öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarına müdür yönetim tarzının etkisi incelenmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları öğrenim düzeyi değişkenine göre anlamlı fark göstermezken branş ve cinsiyet değişkenleri açısından anlamlı fark göstermektedir. Öğretmenlerinin algıladıkları müdür yönetim tarzının yaklaşık olarak örgütsel sinizm puanlarının %41,6’sını açıkladığı sonucunu elde etmişlerdir.

Gök (2019) ortaokulda görevli öğretmenlerle yaptığı çalışma sonucunda örgütsel sinizm ile okul ikliminin kısıtlayıcı müdür davranışları ve emredici müdür davranışları arasında “düşük” düzeyde pozitif yönlü, destekleyici müdür davranışları arasında ise “düşük” düzeyde negatif yönde ilişki olduğu görülmüştür. Umursamaz öğretmen davranışlarıyla örgütsel sinizm arasında “orta” düzeyde pozitif yönde bir ilişkinin var olduğu bulunmuştur ayrıca örgütsel sinizm ile örgütsel yaratıcılık arasında “orta” düzey negatif yönlü ilişki bulunmuştur. Algılanan örgüt ikliminin, örgütsel sinizm ile örgütsel yaratıcılığın anlamlı yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Küçük (2020) ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerle yaptığı çalışma sonucunda öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları medeni durum, branş, eğitim düzeyi, okul türü değişkenlerine göre anlamlı fark göstermediği tespit edilmiştir. Öğretmen görüşlerine göre toksik liderliğin alt boyutlarıyla örgütsel sinizm alt boyutlarının tamamı arasında pozitif yönlü “orta” düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur. Örgütsel sinizmin alt boyutları olan bilişsel ve duyuşsal boyutları ile okul etkililiği arasında negatif yönde “orta” düzeyde anlamlı ilişkinin var olduğu saptanmıştır. Toksik liderliğin okul etkililiği üzerinde örgütsel sinizm ve psikolojik sermaye arasında aracılık rolü olduğu görülmüştür.

Çevik ve Can (2020) çalışmaları sonucunda okul müdürlerinin kullanmış oldukları güç kaynakları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki negatif yönde “orta” düzey olarak bulunurken, örgütsel vatandaşlık ile pozitif yönde “düşük” düzey de ilişki bulunmuştur. Okul müdürlerinin başvurdukları güç kaynaklarının örgütsel sinizmi %22’sini açıklarken örgütsel vatandaşlık davranışını %11’ini açıkladığı tespit edilmiştir.

Ünal (2020) ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerle gerçekleştirdiği çalışma sonucunda öğretmen algılarına göre örgütsel sinizmin mesleki kıdem değişkenine göre 6-10 ile 11-15 yıl aralığında çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları puan ortalamaları 21 yıl ve üstünde çalışan öğretmenlere kıyasla yüksek çıkarken öğrenim durumu ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ayrıca okul müdürlerinin hizmetkar liderlik davranışlarıyla örgütsel sinizm arasında ilişki negatif yönde ve “orta” düzeyde anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel sinizm ölçeği düzeyi üzerinde hizmetkar liderliğin %33 etkisi olduğu görülmüştür.

Öztop (2021) çeşitli kademelerde görev yapan öğretmenlerle gerçekleştirdiği çalışma sonucunda öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarında cinsiyet, görev yapılan okul türü, medeni durum, mesleki kıdem ve branş, değişkenlerine açısından anlamlı farklılıklar bulmuştur. Araştırmanın diğer bir sonucu öğretmenlerin duygusal zeka düzeyleri ile örgütsel sinizmin negatif yönde ve “düşük” düzeyde bir ilişkiye sahip oldukları görülmüştür. Duygusal zeka öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarının %8’ini açıklayabilmektedir.

Akpolat ve Oğuz (2021) çalışma sonucunda öğretmenlerin örgütsel sinizm ve sinerji algılarının yaş, branş ve kıdem değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir. Örgütsel sinerjiyi öğretmen algılarına göre örgütsel sinizm tutumları ters yönde anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna varılmıştır.

Gök ve Ünal (2021) tarafından yapılan çalışmada ortaokulda görev yapan öğretmen görüşlerine göre örgütsel sinizmi algılama düzeyleri, neden ve sonuçları incelenmiştir. Araştırma yöntemlerinden olgu bilim deseniyle yapılmıştır. Araştırmaya Antalya merkez ilçelerindeki farklı üç okulda çalışan 10 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenler görmezden gelinmeyecek düzeyde sinizm hissettikleri

görülmüştür. Ayrıca örgütsel sinizmi en çok bilişsel alt boyutta en az davranışsal alt boyutta hissetleri sonucuna ulaşılmıştır. Örgütte adaletin sağlanmayışı, güvenin azalması, vaatlerin yerine getirilmemesi, psikolojik sözleşme ihlali gibi sebepler örgütsel sinizmi arttırmaktadır. Bunun sonucunda örgütsel sinizmi artan öğretmenlerde iş doyumunda azalma, örgüte yabancılaşma, örgütsel bağlılık da ve örgütsel vatandaşlık da azalma olduğu görülmüştür.

Başkapan (2021) çeşitli kademelerde görev yapan öğretmenlerle gerçekleştirdiği araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları okul türü, mesleki kıdem ve görev çeşidi değişkenlerine göre anlamlı fark göstermezken cinsiyet değişkenine göre erkek öğretmenlerde daha yüksek olacak şekilde fark bulunmuştur. Araştırma sonucuna göre öğretmenlerde örgütsel sinizm düzeyinin öz liderlik davranışı arttığında anlamlı şekilde düştüğü görülmüştür.

Gökçe ve Levent (2022) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının medeni durum, yaş, cinsiyet, ve mesleki kıdem değişkenlerine branş göre anlamlı fark göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın bir diğer sonucu öğretmenlerin okul şeffaflık düzeyleri ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki “orta” düzeyde ters yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Çelik (2022) tarafından yapılan çalışmada sonucunda öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları eğitim durumu ve çalışılan ilçe değişkenine göre anlamlı fark gösterirken branş, cinsiyet ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir farkın olmadığı sonucuna varılmıştır. Okul müdürlerinin başvurdukları güç kaynaklarından ödül ve kişilik gücünün örgütsel sinizm üzerinde negatif yönde “yüksek” düzeyde bir etkisi olduğu, zorlayıcı gücün ise pozitif yönde “yüksek” düzeyde etkisi olduğu ayrıca yasal gücün örgütsel sinizm ile “orta” düzeyde pozitif bir ilişki gösterdiği tespit edilmiştir.

Güler (2023) ilköğretim ve ortaokulda görevli öğretmenlerle gerçekleştirdiği çalışma sonucunda öğretmen algılarına göre, örgütsel sinizm yalnızca mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı fark göstermiştir. Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile örgütsel sinizm arasında negatif yönde “orta” düzeyde bir ilişki bulunurken, örgütsel sinizm ile öznel iyi oluş arasında da negatif yönde “orta” düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca, okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öznel iyi oluş arasında pozitif yönde “orta” düzeyde bir ilişki gözlemlenmiştir. Sonuç olarak, etik liderlik ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi öznel iyi oluşun kısmi olarak aracılık ettiği ortaya konulmuştur.

Verdi (2024) çeşitli kademelerde görev yapan öğretmenlerle gerçekleştirdiği çalışma sonucunda öğretmenlerin genel sinizm algıları cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, mesleki kıdem, okul kademesi, okul mevcudu değişkenlerine göre anlamlı fark olmadığı görülmüştür. Araştırmanın diğer bir sonucu hizmet içi eğitim ile örgütsel bağlılık arasında “düşük” düzeyde pozitif ve anlamlı ilişki olduğu, hizmet içi eğitim ile örgütsel sinizm arasında çok zayıf düzeyde ve anlamlı olmayan negatif bir ilişki olduğu ayrıca

örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında zayıf düzeyde, negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur.

James (2005) araştırmasında örgütsel sinizmin öncülleri olan psikolojik sözleşme ihlalleri, örgütsel destek, örgütsel adalet ve örgütsel politikanın okul sistemi üzerinde olumlu ve olumsuz etkisi incelenmiştir. Araştırmaya Amerika Birleşik Devletlerinin farklı bölgelerinde çalışan idareci, öğretmen ve okulun diğer çalışanlarından oluşan 360 kişi katılmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel sinizm ile uyumsuz ve verimsiz öğretmen davranışı, iş stresi, mesleki tükenmişlik algısı arasında ilişki pozitif yönde tespit edilmiştir. Bireysel vatandaşlık, örgütsel destek ve örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasında ters yönde ilişki bulunurken örgütsel sinizmin okulda bireysel performansı anlamlı şekilde etkilemediği tespit edilmiştir.

Min ve Ye (2014) tarafından yapılan çalışmada anaokulu ve çocuk bakım merkezlerinde çalışan öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin hizmetkar liderlik davranışlarının örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık ve öğretmen yetkilendirmesi üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre hizmetkar müdür davranışlarının öğretmenlerin yetkilendirilmesi, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan güçlü bir etkiye sahip olduğu görülmüştür.

Abdollahi ve Nodepashangi (2016) tarafından yapılan çalışmada ilkokulda çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizm, örgütsel liderlik stilleri ve değişim yönelimi arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre örgütsel sinizm ile öğretmenlerin değişim yönelimi arasında negatif yönde güçlü bir ilişki olduğu görülmüştür.

Yim ve Moses (2016) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin eğitim dönüşüm planına yönelik sinizmleri ile iş tatminleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenler eğitim dönüşümü çabalarına karşı sinizm düzeyleri orta seviyede bulunmuş ve bu durumun iş tatminini kısmen ama önemli ölçüde etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır.

Soomro vd., (2022) tarafından yapılan araştırma akademisyenlerin kişilik özelliklerinin örgütsel sinizme etkisini incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın verileri Pakistan Yüksek Öğrenim Enstitülerinde görev yapan 325 akademisyen tarafından doldurduğu anketlerden elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre vicdan, uyumluluk, yapısal eşitlik, deneyime açıklık, dışa dönüklük gibi kişisel özelliklerin, bilişsel sinizm, duygusal sinizm ve davranışsal sinizm üzerindeki etkisi pozitif ve anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel sinizm ile yapılan çalışmalar incelendiğinde sinizm kavramının özellikle 2000'li yıllardan sonra daha çok araştırılan bir kavram olduğu görülmektedir. Türkiye'de özellikle işletme ve eğitim örgütlerinde sıkça araştırılan sinizm konusu daha çok nicel araştırma teknikleriyle incelenmiştir. Araştırma sonuçları incelendiği zaman örgütsel sinizm ile örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık, örgütsel bağlılık, örgütsel

yaratıcılık, hizmetkar liderlik, okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarıyla negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Örgütsel sinizm ile kayırmacılık, mesleki tükenmişlik, dışlanma, toksit liderlik ve iş stresi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Örgütsel sinizm kavramı sosyal bilimler alanında pek çok farklı kavramlarla birlikte araştırılmaktadır.

2.3. Örgütsel Bağlılık ile İlgili Yapılmış Araştırmalar

Altun (2010) tarafından yapılan araştırma sonucunda özel eğitim öğretmenlerinin görüşleri doğrultusunda örgütsel güven ile örgütsel bağlılık algıları arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca öğretmenlerin cinsiyet, mezun olunan alan, kurum ve kurumda çalışma süresi değişkenleri örgütsel bağlılık algılarında anlamlı farklılaşma oluşturmamaktadır.

Çoban ve Demirtaş'ın (2011) ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında gerçekleştirdikleri çalışma sonucunda öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve okulların akademik iyimserlik algılarının öğrenci sayısı, öğretmen sayısı, branş, cinsiyet, kıdem ve okul türü gibi değişkenlere göre anlamlı farklılıklar gösterdiğini ortaya koymuştur. Ayrıca, öğretmen görüşlerine göre, okulların akademik iyimserliği ile örgütsel bağlılık arasında “orta” düzeyde pozitif bir ilişki saptanmıştır.

Çorbacı ve Bostancı (2014) ilkokullarda yaptığı sonucunda öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları okuldaki öğretmen sayısı ve kıdem değişkenlerine göre içselleştirme ve özdeşleşme boyutunda farklılaşırken öğrenim durumuna göre farklılaşmamaktadır. Ayrıca performans yönetimi ve örgütsel bağlılık arasında ki ilişkinin olumlu ve anlamlı olduğu görülmüştür.

Ergen (2015) çeşitli kademelerde görev yapan öğretmenlerle gerçekleştirdiği araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları cinsiyet, medeni durum, yaş, hizmet süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında öğretmen beyanlarına göre negatif ilişki bulunmuştur.

Tan'ın (2017) ortaokul öğretmenleriyle gerçekleştirdiği araştırmada, öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sağlığın, örgütsel bağlılığı olumlu bir şekilde etkilediği ve önemli ölçüde yordadığı tespit edilmiştir.

Demirçelik (2017) ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerle gerçekleştirdiği araştırma sonucunda okul müdürlerinin en çok dönüşümsel liderlik davranışı sergilediği görülmüştür. Araştırmanın diğer sonuçları öğretmenlerin “düşük” düzeyde sinik davranış sergilediği, ayrıca okul müdürlerinin sergilediği dönüşümcü liderlik davranışlarının örgütsel sinizmi güçlü ve negatif yönde etkilerken örgütsel bağlılığı güçlü ve pozitif yönde etkilemektedir. Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık tutumları arasında ise güçlü ve negatif yönlü ilişki tespit edilmiştir.

Dönmez (2018) çeşitli kademelerde gerçekleştirdiği çalışma sonucunda öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları en az uyum davranışı en fazla içselleştirme davranışı olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları eğitim durumu ile aynı okulda çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı bir fark göstermezken kıdem, cinsiyet, okul türü ve alan değişkenlerine göre anlamlı fark göstermektedir. Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi davranışları ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında “orta” düzeyde anlamlı bir ilişkinin var olduğu görülmüştür.

Çakar ve Çiçek (2019) sınıf öğretmenleriyle yapılan çalışmada örgütsel sinizmin bilişsel boyutu ile davranışsal boyutunun örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutu ile özdeşleşme boyutunu anlamlı ve negatif etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Diğer bir sonuç örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu ile davranışsal boyutunun örgütsel bağlılığın uyum boyutunu anlamlı ve pozitif şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

İlker (2019) tarafından okul yöneticileriyle yapılan çalışma sonucunda okul yöneticilerinin kurumsal itibar algıları çalışma süresi değişkenine göre anlamlı fark gösterirken eğitim düzeyi, yaş, medeni durum ve cinsiyet değişkenlerine göre anlamlı fark göstermemektedir. Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algıları yaş ve medeni durum algılarına göre istatistiksel olarak anlamlı fark gösterirken çalışma süresi, cinsiyet ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre anlamlı fark göstermemektedir. Örgütsel bağlılık ile okul yöneticilerinin kurumsal itibar algıları arasında pozitif yönde orta güçlükte ilişki tespit edilmiştir.

Çillik (2019) ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerle gerçekleştirdiği çalışma sonucunda öğretmenlerin okul türü değişkenine göre örgütsel bağlılığın tamamı ile duygusal ve normatif boyutlarında, branş değişkenine göre örgütsel bağlılığın devam boyutunda, anlamlı farklılık bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının yaş ve cinsiyet değişkenine göre bilişsel sinizm boyutunda, okul türü değişkenine göre örgütsel sinizmin tamamı ve tüm alt boyutlarda, branş değişkenine göre de örgütsel sinizmin tamamı ve örgütsel sinizmin bilişsel boyutunda anlamlı farklılık bulunmuştur. Ayrıca araştırmanın diğer bir sonucu örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu, bu ilişkinin ise “orta” düzeyde de olduğunu bulgulanmıştır.

Kaplan (2020) ilkokul ve ortaokulda görev yapan öğretmenlerle gerçekleştirdiği araştırma sonucunda öğretmenlerin beş faktör kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıklarının öğrenim durumu, mesleki kıdem, yaş, eğitim kademesi ve cinsiyet değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılar tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık alt boyutunu tutarsız öğretmen davranışlarının negatif ve anlamlı şekilde etkilediği görülmüştür. Öğretmenlerde beş faktör kişilik özelliklerinden uyumluluk, dışadönüklük, gelişime açıklık ve öz-disiplin davranışlarının artması örgütsel bağlılığı arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bıçak (2021) çeşitli kademelerde görev yapan öğretmenlerle gerçekleştirdiği çalışma sonucunda öğretmenlerin genel örgütsel bağlılık algıları eğitim durumu değişkenine göre anlamlı fark göstermezken diğer değişkenlere göre alt boyutlar bazında anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir. Ayrıca okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dil arttıkça öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Ateş (2022) ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerle gerçekleştirdiği çalışma sonucunda öğretmen algıları örgütsel bağlılığın branş değişkenine göre anlamlı fark göstermezken okuldaki görev süresi, mesleki kıdem, cinsiyet, okul türü, istihdam türü ve yaş değişkenlerine göre anlamlı fark göstermektedir. Araştırmanın diğer bir sonucu öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları ile örgütsel bağlılık algıları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu bu ilişkinin ise “orta” düzeyde olduğu saptanmıştır.

Kırımlı (2022) çeşitli kademelerde görev yapan öğretmenlerle gerçekleştirdiği çalışma sonucunda öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları cinsiyet, branş, eğitim durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Mülteci öğrencilere yönelik öğretmen tutumları ile örgütsel bağlılık arasında ise pozitif yönlü bir ilişki olduğu, bu ilişkinin ise “düşük” düzeyde olduğu saptanmıştır.

Özkul vd., (2022) yaptıkları çalışmada sonucunda öğretmenlerin okul müdürlerinin sürdürücü, serbest bırakıcı ve dönüştürücü liderlik davranışlarını “orta” düzey algıladıkları, diğer öğretmen arkadaşlarına oldukça “yüksek” düzey de öğrenci, veli ve okul yöneticilerine “orta” düzeyde güvendikleri ayrıca öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının da “yüksek” düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Coşkun-Hırçın (2023) ilkökul öğretmenleriyle gerçekleştirdiği çalışma sonucunda ilkökul öğretmenlerinin devam, normatif, duygusal bağlılıkları ve örgütsel bağlılıkları görev yapılan hizmet yılı değişkenlerine göre anlamlı fark gösterirken, eğitim düzeyi ile cinsiyet değişkenlerine göre anlamlı fark göstermediği görülmüştür. Öğretmen algılarına göre örgütsel bağlılık ile mesleki statü arasındaki pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiş ve bu ilişkinin “orta” düzeyde olduğu bulgulanmıştır.

Uzun (2023) ortaokul öğretmenleriyle gerçekleştirdiği çalışma sonucunda öğretmenlerin genel örgütsel bağlılık algıları cinsiyet, medeni durum, yaş, okulda çalışma süresi, meslekte çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir. Ayrıca destekleyici okul iklimi ile örgütsel bağlılık algıları arasında pozitif yönde anlamlı ancak zayıf bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin öznel iyi oluşlarının örgütsel bağlılık ve destekleyici okul iklimi arasında kısmi aracılık rolünün olduğu görülmüştür.

Hulpia vd, (2010) tarafından yapılan çalışmada işbirlikçi liderlik, paylaşımcı liderlik, destekleyici liderlik, katılımcı karar alma ve denetleyici liderlik davranışlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmaya 1522 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonucunda işbirlikçi liderlik, katılımcı karar verme ve destekleyici liderlik

davranışlarının örgütsel bağlılık üzerinde pozitif şekilde ve güçlü bir etki oluştururken denetleyici liderlik davranışının örgütsel bağlılığı olumsuz etkilediği görülmüştür.

Nagar (2012) tarafından yapılan araştırma kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre, yaşı daha büyük öğretmenlerin yaşı daha genç olan öğretmenlere göre çalıştıkları örgüte daha bağlı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Rabindarang vd., (2014) tarafından yapılan çalışmada mesleki ve teknik eğitim kurumlarında çeşitli demografik değişkenlere göre örgütsel bağlılığın incelenmesidir. Araştırmaya 361 eğitim çalışanı katılmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel bağlılığın yaş değişkeninde anlamlı fark tespit edilirken eğitim düzeyi, medeni durum ve cinsiyet değişkenlerine göre anlamlı farka rastlanmamıştır.

Bartkowiak (2015) tarafından yapılan çalışmada öğretmen algılarına göre örgütsel bağlılığın alt boyutlarının tamamı çeşitli değişkenlere göre araştırılmıştır. Araştırma sonucunda mesleki kıdemi yüksek olan öğretmenlerin görevde yeni olan öğretmenlere göre örgütsel bağlılık algılarının yüksek olduğu sonucu tespit edilmiştir.

Örgütsel bağlılık konusunda yapılan araştırmaların tarihi biraz daha eskiye dayansada günümüzde de önemini koruyarak sosyal bilimler alanında farklı birçok değişkenle araştırılmaya devam edilmektedir. Araştırmalar daha çok nicel olarak yapılsa da nitel araştırmalar da yapılmaktadır. Örgütsel bağlılığın; örgütsel sinizm, denetleyici liderlik, örgütsel sessizlik ile negatif yönde anlamlı, örgütsel güven, akademik iyimserlik, performans yönetimi, kurumsal itibar, motivasyonel dil, örgütsel mutluluk, örgütsel sağlık arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu görülmüştür.

3. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın bu bölümünde örgütsel iletişim, örgütsel dedikodu, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık kavramlarıyla ilgili kuramsal açıklamalar yer almaktadır.

3.1. Örgüt ve Örgütsel İletişim

İnsanın tek başına ihtiyaçlarına ulaşabilmesi bazen kısıtlı olabilmektedir. Bu ihtiyaçlarını elde edebilmek için diğer insanlarla birlikte hareket ederek gruplar oluştururlar. Aynı hedefe ulaşmak isteyen bireylerin ortak hedefler uğruna bir araya gelerek güçlerini birleştirmesiyle oluşan yapılara örgüt denir (Cemaloğlu, 2021; Şahin, 2004). Aşkun'e (1972, 13) göre "Örgüt özünde bir grup insanın belli bir amaç yolunda güç birliği yapıp, bu birliğe gerektiğinde fiziksel araçları katıp, ilişkilerini yine belli bir yönetim temeline dayanarak düzenledikleri toplumsal sisteme verilen addır". Schein (1978) örgütü bir otorite altında ortak amaçlar uğruna bir araya gelen insanların iş bölümü yaparak gerçekleştirdikleri faaliyetlerin tümü olarak tanımlamıştır. Örgütün sorunsuz bir biçimde işleyişinin devam etmesi için örgüt üyelerinin örgütteki görev ve sorumlulukları hakkında bilgi sahibi olması gerekir. Yöneticiler tarafından açık bir şekilde görev tanımları yapılıyor olsa bile örgüt üyelerinin birbirleriyle ve yöneticilerle olan iletişimleri aralarında doğru bir koordinasyon oluşması için önemli bir etkiye sahiptir. Örgütün bütünlüğünü koruması ve devam ettirmesi örgüt üyeleri arasındaki iletişime bağlıdır (Ölçer & Koçer, 2015).

İnsan tarihte var olduğu günden bugüne kadar bireysel ve toplumsal ihtiyaçlarını giderebilmek ve kendini ifade edebilmek için diğer insanlarla iletişim halinde olmuştur. İnsanların birbirini fark etmesiyle beraber aralarında gerçekleşen bu anlam alışverişine iletişim denir. İletişim insanların sadece birbiriyle konuşmasıyla sınırlı değildir. İletişim kişilerin birbirine söyleyip söylemedikleriyle, yaptıkları veya yapmadıklarıyla, yüz ifadeleri, hal ve hareketleriyle gerçekleşen süreçtir (Cüceloğlu, 2016). Örgütsel boyutta iletişim ise, çevresel karmaşıklığı ortadan kaldırmak ve örgütün birimlerini bir arada tutmak için örgüt içindeki iletilerin alışveriş sürecidir. Örgütsel iletişim, örgüt üyeleri ve örgüt yöneticileri arasında veya aynı konumda bulunan bireyler arasında duyu, düşünce ve bilgilerin iletilmesini sağlayan önemli bir süreçtir (Çelik & Şimşek, 2013). İnsanların örgütlenmeleri ve bir arada kalabilmelerinin temelinde iletişim vardır. Örgütün varlığını devam ettirebilmesi için çeşitli yollarla gerçekleşen karşılıklı bilgi alışverişine örgütsel iletişim denir. Örgütsel iletişim, örgütü harekete geçiren ve örgütü hedeflerine ulaştıran önemli bir etkidir. Örgütsel iletişim, kaynağın mesajı çeşitli yollarla alıcıya iletilmek üzere göndermesiyle başlar ve mesaja verilen yanıtla tamamlanır (Aziz & Dicle, 2017).

3.1.1.Örgütlerde İletişim Türleri

Örgütsel iletişim, örgütün düzenli ve sistemli bir şekilde işleyebilmesi ve amaçlarını örgüt çalışanlarına aktarabilmesi için önemli bir unsurdur. Örgütlerde iletişim belirli kurallar doğrultusunda gerçekleşen formal (biçimsel) iletişim ve herhangi bir kurala bağlı kalmadan gerçekleşen informal (biçimsel olmayan) iletişim ile gerçekleşir (Akyürek, 2020).

Formal iletişim, örgüt içinde gönderilen mesajların iletileceği kanalların önceden belli olduğu ve hiyerarşik düzene bağlı kalarak ilerlediği iletişim şeklidir. Formal iletişim örgüt içinde yatay, dikey ve çapraz olmak üzere üç biçimde gerçekleşir (Bektaş & Erdem, 2015). Dikey iletişim, örgüt yöneticilerinden örgütün çalışanlarına doğru ya da örgüt çalışanlarından üstlerine doğru ilerleyen iletişim şeklidir. Yatay iletişim aynı kademedeki örgüt üyelerinin birbirleriyle uyumlu çalışmalarını sağlamak için köprü görevinde olan iletişim şeklidir. Çapraz iletişim ise örgütün farklı kademeleri arasında özellikle örgütün hızlı karar alıp uygulaması gereken durumlarda hiyerarşiye bağlı kalmadan gerçekleşen iletişim şeklidir (Genç, 2004).

Belirli bir çerçeve içinde gerçekleşen formal iletişimde uyulması gereken kurallar sebebiyle örgüt içi mesaj akışı daha yavaş ilerleyebilir. İnfomal iletişim bu yavaş akışın hızlanmasına yardımcı olan tamamlayıcı bir iletişim yoludur. İnfomal iletişim, örgüt içinde örgüt üyeleri arasındaki yakınlıklara göre şekillenen önceden belirlenmiş kurallara bağlı olmayan iletişim şekillerindendir (Bektaş & Erdem, 2015). Formal iletişim ise örgütün devamlılığını sağlayabilmesi için gerekli prosedürlerin yerine getirilmesini sağlarken genellikle söylenti ve dedikodu yoluyla gerçekleşen informal iletişim ise örgüt üyelerinin sosyal eylemlerini gerçekleştirdiği iletişim yöntemidir (Aşkun, 1972).

3.2. Örgütsel Dedikodu

İnsanlar daha önceden bildiklerini veya yeni öğrendikleri merak uyandıran haberleri diğer insanlarla paylaşmak isterler. Bu isteği de bilinçli bir şekilde ya da farkına varmadan resmi olmayan iletişim şekillerinden dedikodu ve söylentilerle yerine getirirler (Ulukan, 2017).

Söylenti, insanların dikkatlerini çeken olaylar hakkında kulaktan kulağa fısıltı şeklinde yayılan genellikle kaynağı ve doğruluğu belirsiz olan konuşmalardır (DiFonzo & Bordia, 2007). Dedikodu ise konuşan ve dinleyen kişinin o an ortamda yer almayan üçüncü kişi ya da kişiler hakkında yaptığı konuşmadır (Witteck & Wielers, 1998). Türk Dil Kurumu dedikoduyu “başkalarını kınamak ve çekiştirmek amaçlı yapılan konuşmalardır aynı zamanda gıybet, kov, kılûkal olarak da bilinir” şeklinde tanımlamıştır (Türk Dil Kurumu, 2023). İngilizcede dedikodu “gossip: god-sibbs” tanrının kardeşleri anlamına gelen kelimedenden türemiş boş laf, gevezelik anlamlarına gelmektedir. Arapça da ise kıl (söylendi) ve kal (o dedi) “kıl u kal” den türemiş boş söz,

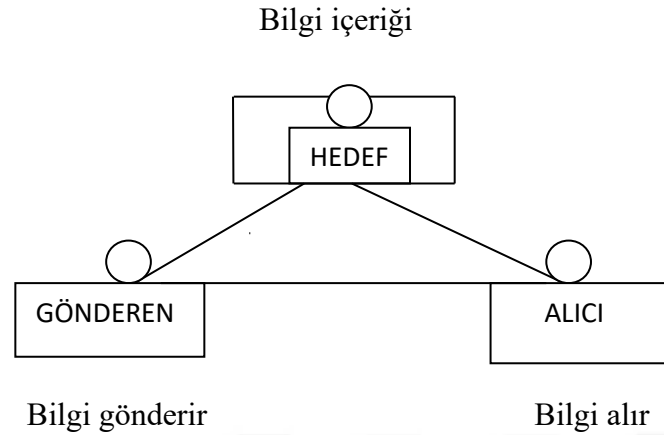
gevezelik anlamlarına gelmektedir (Demirci, 2004). Literatür taraması yapıldığında dedikodunun tanımları araştırmacılar tarafından farklı şekillerde yapılmış olup şu şekildedir:

- Dedikodu, insanların birbirlerinin özel hayatları hakkında yaptıkları hoş olmayan ve doğruluğu şüpheli informal yollarla yayılan hikayelerdir (Oxford Dictionary, t.y.).
- Küçük gruplar içerisinde gerçekleşen ve konuşmanın geçtiği zamanda grupta olmayan kişi hakkında yapılan doğruluğu teyit edilmemiş konuşmalardır (Noon & Delbridge 1993).
- Dedikodu az sayıda kişi arasında yanlarında bulunmayan kişi hakkında yapılan doğruluğu teyit edilmemiş konuşmalardır (Kurland & Pelled, 2000).
- Dedikodu hakkında konuşulan üçüncü kişinin olmadığı farklı zamanlarda ve farklı mekanlarda gerçekleşen bir etkinliktir (Fan & Dawson, 2022).
- Dedikodu gerçekliği teyide muhtaç olan bilgilerin informal iletişim ortamlarında bireyden bireye aktarılmasıdır (Rosnow, 2001).
- Dedikodu kaynağı veya kaynağın doğruluğu kesin bir şekilde belli olmayan bilgilerin informal yollarla gelişigüzel yayılmasıdır (Kapferer, 1992).
- Dedikodu kişiye dolaylı bir şekilde zarar vermek niyetiyle yapılan o kişi hakkında bulunmadığı ortamlarda konuşulmasıdır (Eğinli & Bitirim, 2008).

Dedikodu hakkında yapılan tanımlar incelendiği zaman bir konuşmanın dedikodu olabilmesi için konuşmanın samimi bir ortamda gerçekleşmesi konunun ortamda olmayan üçüncü şahıs veya şahıslar hakkında olması, yorumlayıcı ifadeler içermesi ve resmi olmayan iletişim yollarıyla yayılması gerekir (Han, 2019). Berkos'a (2003) göre dedikodunun özellikleri şöyle sıralanmaktadır:

1. Dedikodu kurallara uygun olmayan yollardan yayılan bir iletişim türüdür.
2. Dedikodu genellikle plansızdır ve ansızın kendiliğinden oluşur.
3. Her türlü bilginin paylaşılma aracıdır.
4. Dedikodu tek bir konuda sabit kalmayan insanların ilgisini çeken konuşulmaya değer gördükleri olaylar hakkında ortama ve zamana göre değişim göstererek ilerleyen bir süreçtir.
5. Dedikodu da bilgiler tüm gerçekliği ile aktarılmaz anlatıcının isteğine göre şekillenir.
6. Dedikodu kişileri hedef alarak başlasa da konuşmanın devamında genelleme yapılabilir.
7. Dedikodu konuşulan ortamların gayri resmi ortamlar olması sebebiyle etik sınırlarını aşabilir.

Giardini ve Witttek (2019) ise dedikoduyu aşağıdaki şekil ile göstermişlerdir.



Şekil 3.1. Dedikodu ağı (Giardini & Witttek, 2019).

İnsanlar birbirleriyle iletişim halinde olduğu sürece dedikodu varlığını devam ettirecektir (Noon & Delbridge, 1993). İnsanlar özellikle akıllarında soru işaretleri olduğu zamanlarda eksik bilgi parçalarını bulmak için birbirleriyle dedikodu yapmaya başlarlar. Bilmediklerini ise gerçek ile hayal arası birleştirdikleri parçalarla doldurmaya başlarlar (Solmaz, 2006). Doğruluktan uzaklaşmış bilgiler ise ortamda başıboş dolaşmaya başlar bu yüzden dedikodu bilginin karaborsası olarak da ifade edilmiştir (Kapferer, 1992).

Örgütlerde formal iletişim kanalları örgütün kurallara uygun hareket edip hatasız çalışmasına yardımcı olurken informal iletişim kanalları formal iletişimin eksik yanlarını tamamlar. Formal iletişimin yavaşladığı durumlarda örgüt içindeki bilgi akışı informal iletişim kanallarıyla zaman kaybetmeden devam eder. Örgüt üyeleri bir araya geldiklerinde genellikle informal iletişim yollarını tercih ederler (Solmaz, 2006). Bu iletişim çeşitlerinden olan dedikodu örgüt üyelerinin bildiklerini sonuçlarını dikkate almadan birbirleriyle paylaşmalarıdır (Berkos, 2003). Toplum dedikoduya önyargı ile yaklaşp baskılamaya çalışsada hemen hemen her örgütte karşımıza çıkan insanların kullanmayı tercih ettikleri iletişim yollarından biridir (Han, 2019).

Günümüz dünyasında dedikodu sadece küçük grupların yüz yüze yaptıkları iletişim şekli olmaktan çıkmıştır. Teknolojinin insanların hayatlarında önemli bir yer tutmasıyla beraber dedikodu yapılan mekanlara sosyal medya uygulamaları da dahil olmuştur. Bu durum da dedikodunun örgütlerde daha fazla yapılmasına, daha hızlı bir şekilde yayılmasına ve çok daha güçlü, etkili ve tehlike arz eden bir hal almasına sebep olmuştur (Usta vd., 2018).

Örgüt üyeleri üzerinde derin etkisi olabilen, örgütün yapısını ve işleyişini etkileyen dedikodunun bireysel boyutunun yanında örgütsel boyutuyla da incelenmesi gerektiğini Noon ve Delbridge (1993) yaptıkları çalışmada ilk kez ifade etmişlerdir.

Han ve Dağlı'ya (2018) göre örgütsel dedikodu, informal iletişim yollarıyla gerçekleşen ve ortamda bulunmayan diğer örgüt üyeleri hakkında yapılan konuşmalardır. Ayaz'a (2021) göre ise örgütsel dedikodu, örgütün yapısına dahil olan örgüt üyeleri veya örgütün yönetim kadrosu hakkında yapılan genellikle olumsuz çağrıştıran konuşmalardır. Başka bir ifadeyle örgütsel dedikodu, gayri resmi iletişim şekilleri içerisinde yer alan en az iki kişi tarafından diğer örgüt üyeleri hakkında yapılan olumlu veya olumsuz eleştiriler içeren konuşmalardır (Waddington & Michelson, 2007). Fan ve Dawson'a (2022) göre dedikodu örgüt üyelerinin örgütteki olayları anlama ve anlamlandırma sürecidir.

3.2.1. Örgütsel Dedikodunun Nedenleri

Örgütler insanların aktif iletişim halinde olduğu sistemlerdir ve bu sistem içerisinde genel işleyişi bozan bir durum ortaya çıktığında veya örgüt üyelerini rahatsız eden durumlar oluştuğunda örgüt üyeleri tepkilerini dedikodu yoluyla dolaylı olarak ifade ederler (Waddington, 2012). Örgütlerde dedikodunun oluşmasına neden olan faktörleri bilgi eksikliği, güvensizlik, çelişkiler, formal iletişimde aksamalar ve kişisel nedenler olarak ifade edilebiliriz (Solmaz, 2006; Usta vd., 2018; Yeşilyurt, 2020).

Örgütteki belirsizlik durumları insanlarda merak uyandırır ve insanlar bu belirsizlikleri anlamlandırmak isterler. Eksik bilgi parçalarını tamamlayabilmek için örgüt üyeleri dedikodu yaparlar (DiFonzo & Bordia, 2007). Örgüt üyelerini heyecanlandıran ve hareketlendiren olaylar karşısında örgüt üyeleri konu hakkında biran önce bilgi edinip günlük rutinlerine dönmek isteyecek (Yeşilyurt, 2020), doğru bilgiye ulaşacak muhatap bulamadıklarında ise tedirginlikleri ve kaygıları artacak kendi aralarında konuşarak konuya yorum getirmeye başlayacaklardır (Usta vd., 2018).

Örgütte çalışanları tatmin etmeyen uygulamalar mevcutsa örgütün çalışma mekanizmasına veya yönetim şekline duyulan güven azalmışsa dedikodu kendini göstermeye başlayacaktır (Usta vd., 2018). Örgüt üyelerinde örgütle ilgili olumsuz düşünce ve tutumlar oluştuğunda örgüt üyeleri örgütteki olaylara şüphe ile yaklaşacak ve bu durumu birbirlerine yansıtacaklardır (Eğinli & Bitirim, 2008).

Örgüt yönetiminin söyledikleri ile yaptıkları arasında tutarsızlıklar olduğunda örgüt üyeleri bu durumdan rahatsızlık duyarak bu çelişkili davranışları kendi aralarında konuşmaya başlayacaktır (Usta vd., 2018). Örgütteki çelişkili davranışlar dedikodunun başlamasına zemin oluşturur (Solmaz, 2006).

Örgüt içindeki formal iletişim kanalları yeterince hızlı ve açıklayıcı olduğu zamanlarda insanları dedikoduya yönlendirecek nedenler azalacaktır (Eroğlu, 2005).

Formal iletişimde aksamalar meydana geldiğinde ise örgüt çalışanları dedikodu yoluyla hızlı bir şekilde konudan haberdar olmak isteyecektir (Solmaz, 2006).

Örgüt üyeleri kişisel özellikleri bakımından farklı karakterlere sahiptir. Örgüt içinde stres, kaygı, merak, endişe, eğlence, mizah gibi çeşitli nedenlerden bireysel olarak dedikoduya daha çok meyil eden örgüt üyeleri olabilir ayrıca örgüt içindeki insanlar birbirlerinin özel hayatlarını merak edebilir veya kasıtlı olarak olumsuz duygular beslediği kişiye dolaylı şekilde zarar verebilmek için dedikodudan yararlanabilirler (Eroğlu, 2005). Dedikodu yapan kişiler dinleyicilerin düşüncelerini istedikleri noktaya yönlendirmek amacıyla veya kendi hissettiği duyguları başka insanlara farkında olmadan yansıtarak rahatlamaya çalışır (DiFonzo & Bordia, 2007).

3.2.2. Örgütsel Dedikodunun Fonksiyonları

Örgütlerde dedikodu hem bireysel olarak hem de örgütü meydana getiren gruplarda sürekli olarak karşımıza çıkan bir davranıştır. Dedikodunun örgütteki işlevleri bilgi edinme, eğlenme, etkileme ve grup değerlerini koruyup devam ettirme olarak ifade edebiliriz (Yeşilyurt, 2020). Rosnow'a (2001) göre dedikodunun örgüt için bilgi, etki ve samimiyet olmak üzere üç fonksiyonu vardır. Örgütsel dedikodunun örgüt yönelik etkileri hem olumlu hem olumsuz olduğundan dedikodunun olumlu işlevlerinin yanında örgütsel zarar boyutunu da ele almak gerekir (Han, 2019). Örgütsel dedikodunun fonksiyonları alt başlıklarda incelenmiştir.

Bilgi Edinme: Örgüt üyeleri, dedikodu yoluyla örgüt içindeki terfi, ödül, zam, yeni atamalar gibi birçok gelişmeden haberdar olmanın yanında ayrıca daha önce yaşanmış tecrübeler konusunda bilgi sahibi olduklarında özellikle de kötü olarak algılanabilecek davranışların farkında varıp daha dikkatli davranış gösterirler (Rosnow, 2001). Dedikodu örgüt üyelerinin formal iletişim sürecinin tamamlanmasını beklemeye ihtiyaç duymadan çok daha pratik ve hızlı şekilde bilgi sahibi olmalarını da sağlar (Yeşilyurt, 2020).

Etkileme: İnsanlar iletişim halinde oldukları kişilerden isteyerek ya da istemsizce farkında varmadan etkilenirler. Resmi olmayan iletişim kanallarından dedikodu da örgüt üyelerinin örgütte meydana gelen olaylara bakış açılarını değiştirebilir, kişi ve olaylar hakkındaki düşüncelerini etkileyebilir (Waddington & Michelson, 2007). Berkos (2003) dedikodu aracılığıyla insanların diğer örgüt üyelerine karşı olan duygu, düşünce ve davranışlarının etkilendiğini ifade etmiştir.

Eğlenme ve Samimiyet: Çalışma saatleri içerisinde yorgunluk hissetmeye başlayan örgüt üyeleri küçük kaçamaklar oluşturarak kendi aralarında dedikodu yoluyla eğlenceli anlar geçirirler (Yeşilyurt, 2020). Dedikodu yaparak eğlenen örgüt üyeleri arasında özel bir yakınlık oluşur ve diğer kişilere nazaran daha samimi olurlar (Berkos, 2003). Dedikodu ayrıca örgüt üyelerinin kişisel ilişkilerinin güçlenmesine, örgütte

bulunmaktan zevk almalarına ve örgüte bağlanmalarına da yardımcı olabilir (Noon & Delbridge, 1993).

Grup Değerleri Oluşturma Koruma ve Devam Ettirme: Örgütler belli kuralları olan sistemli yapılardır ancak sadece makinelerden oluşmazlar varlıklarını başarılı bir şekilde devam ettirmelerini insanlara borçludur. Bu insanlar belli kurallar çerçevesinde bir yapıda buluşsa da zamanla örgütte kendine has bir kültür meydana getirirler bu kültür de yeni örgüt üyelerine informal iletişim kanallarıyla aktarılır (Yeşilyurt, 2020). Dedikodu örgütlerdeki sosyal ortamların hareketlenmesine ve grupların oluşmasına zemin hazırladığı gibi bu grupların düzen, devam ve yönetiminde önemli bir unsurdur (Noon & Delbridge, 1993). Dedikodu örgüt çalışanlarının grup bağlarının güçlenmesine hizmet etmekle beraber (Bayramoğlu, 2019), örgütün değerlerini, kurallarını, çalışanlardan beklentilerini ve örgüt kültürünü diğer örgüt üyelerine aktarmada da fayda sağlayabilir (Leblebici vd., 2009).

Örgütsel Zarar: Dedikodu, örgüte ve örgüt üyelerine olumlu etkileri olacak şekilde yapılabildiği gibi kişilerin şahsına veya örgüte karşı kasıtlı zarar verme niyetiyle de yapılabilir (DiFonzo & Bordia, 2007). Dedikodu mizah boyutunu aştığında örgüt üyelerinin birbirleriyle olan ilişkilerinin zarar görmesine örgüt içi iletişimin bozulmasına ve örgüt itibarının zarar görmesine neden olabilir (Kurland & Pelled, 2000). Dedikoduya maruz kalan örgüt üyelerinde örgüte karşı sinik davranışlar meydana gelebilir. Örgüt üyelerinin sinik davranışları ise örgüt için olumsuz düşünce ve davranış içinde olmalarıdır (Solmaz, 2019).

3.2.3. Örgütsel Dedikodunun Faydaları ve Zararları

İnsanlar birbirleriyle iletişim halinde oluşu sürece dedikodu varlığını sürdürmeye devam edecektir (Noon & Delbridge, 1993). Dedikodu kelime anlamı olarak insanlar tarafından olumlu şekilde algılanmasa da yapılan araştırmalar dedikodunun bireysel olarak da örgütsel boyutta da hem olumlu hem olumsuz etkilerinin olduğunu göstermektedir. Bu bölümde dedikodunun var olan bu fayda ve zararlarının bireysel ve örgütsel boyuttaki etkileri incelenmiştir.

Örgütsel Dedikodunun Bireysel Faydaları: Literatür taraması yapıldığında örgütsel dedikodunun birey için faydalarını aşağıdaki gibi sıralayabiliriz (Aydın, 2021; Noon & Delbridge, 1993; Usta vd., 2018; Waddington & Michelson, 2007):

- İnsanlar kişisel meraklarını dedikodu sayesinde giderebilir.
- İnsanlar sosyal ortamlardan uzak kalmaz istemezler dedikodu aracılığıyla arkadaşlar edinip bu ortamlara dahil olurlar.
- Kişisel bilgi ve tecrübelerini dedikodu yoluyla birbirleriyle paylaşarak dayanışma ve yardımlaşma ruhunu hissederler.

- İnsanlar yeni bir bilgi ile karşılaşınca heyecanlanır ve bu bilgiyi diğer kişilere aktararak eğlenir bunun sonucunda kişilerin birbirleriyle olan arkadaşlık bağları güçlenir (Evans, 2000).
- İnsanlar gün boyu süren bir yorgunluktan uzaklaşıp bedenlen ve psikolojik olarak hafiflemek isterler. Dedikodu çalışanlar için günün stresine kısa bir mola verip mizahın eğlendiren yönüyle hoş vakit geçirmeye yarar.
- Örgütteki kişiler bilmedikleri için tedirgin oldukları konuları dedikodu ortamlarında öğrenerek rahatlayabilirler (Leblebici vd., 2009).
- Dedikodu bireylerde kendini örgüte ait hissetme duygusunu tatmin edebilir (DiFonzo & Bordia, 2007).
- Kişinin insanların güvenini kazandığının bir belirtisi olabilir.
- Birey belli bir gruba dahil olarak kendini yalnız hissetmeyebilir.
- Sorunları anlayıp çözebilmek için bir seçenek olabilir.
- Birey bir olay veya başka bir kişi hakkındaki kendi duygu ve düşüncelerini paylaşarak daha huzurlu ve mutlu hissedebilir.

Örgütsel Dedikodunun Bireysel Zararları: Örgütsel dedikodunun bireysel faydaları olduğu kadar bireysel zararları da vardır bu zararları aşağıdaki gibi sıralayabiliriz:

- Dedikoduya maruz kalan kişi çevresi tarafından yalnız bırakılabilir (Waddington & Michelson, 2007).
- Dedikodu bireylerde çekememezlik, kıskançlık, öfke, güvensizlik gibi kişide huzursuzluk oluşturan hislerin artmasına sebep olabilir (Danış, 2015).
- Dedikodusu yapılan kişi duygusal ve psikolojik olarak yıpranabilir. Örgüt içindeki kişisel itibarının zedelendiğini haksızlığa uğradığını düşünüp örgüte karşı sinizm yaşamaya başlayabilir (Aydın, 2021).
- Dedikodu hem yapanı hem de dedikoduya malzeme olanı yıpratıcı zor bir süreçtir. Ortaya dağılan kelimeler bireylerde tamiri zor hasarlar bırakabilir (Solmaz, 2006).
- Dedikodu kişilerde huzursuzluk ve gerginlik hissettirir bireyler dedikoduya maruz kalmasalar dahi dedikoduları yapılabilir şüphesi yüzünden bulundukları ortamda istedikleri gibi konuşup davranmakta zorlanabilirler (Usta vd., 2018).
- Dedikodu genellikle önemi olmayan konular için kişilerin zamanlarının boşa geçmesine neden olur (Evans, 2000).
- Dedikoduya maruz kalan kişiler kendilerini ifade edemedikleri zaman diğer örgüt üyelerine ve örgüt yöneticilerine karşı tepkili davranışlar sergileyebilirler (Usta vd., 2018).

Örgütsel Dedikodunun Örgütsel Faydaları: Örgütler informal iletişim şekli olarak karşımıza çıkan dedikodunun örgüte yönelik olumlu katkıları aşağıdaki gibi ifade

edilebilir (Aydın, 2021; Kurland & Pelled, 2000; Noon & Delbridge, 1993; Usta vd., 2018):

- Dedikodu örgütün sosyal yapısının analizi olduğu gibi örgütün varlığını devam ettirmeye yardımcı bir elemandır.
- Dedikodu örgütün özellikle sosyal boyutunu yakından etkileyen ve toplumsal hareketliliği sağlayan bir olgudur.
- Dedikodu örgüt üyelerinin olaylara bakış açılarını değiştirerek örgütte değişim sürecinin önünü açan aracı görevinde olabilir (Waddington & Michelson, 2007).
- Yöneticiler, örgüt çalışanlarının örgüt ve yönetim hakkındaki düşüncelerini dedikodu sayesinde çalışanlarla muhatap olmadan öğrenebilir ve buna yönelik adımlar atabilirler (Ulukan, 2017).
- Örgüt yönetimi örgüt üyeleri tarafından tepki oluşturabilecek karar aldığı zaman dedikodu aracılığıyla örgüt üyelerinin tepkisini ölçüp kararı açıklamadan alt zemin oluşturabilir.
- Örgütte dedikodu yoluyla örgüt üyelerinin olumlu davranışları yayıldığında dinleyenler kendi olumlu davranışlarının da yayılacağını düşünerek daha dikkatli ve örnek davranışlar sergiler.
- Hiyerarşiye dayalı olarak yönetilen örgütlerde farklı türde kademelerde görevli çalışanların açıkça ifade edemedikleri düşüncelerini dedikodu ortamlarında daha rahat ifade etmelerine kapı açar ve bu sayede örgütte olan olaylara dolaylı da olsa tepki vermiş olur (Fan & Dawson, 2022).
- Örgüt içindeki dedikodu sistemin yanlışlarının ortaya çıkmasında ve bunun sonucunda yanlışların düzeltilmesinde aracılık edebilir.
- Dedikodu gayri resmi iletişim şekli olsa da resmi bilgilerin örgüt içinde daha hızlı yayılmasını sağlar.
- Örgüt üyeleri örgütte meydana gelen olaylar karşısında nasıl bir davranış tavrı sergilemeleri gerektiğini informal iletişim kanalları sayesinde daha hızlı öğrenir (Atabek vd., 2021).
- Dedikodu olumlu davranışları yayıyorsa örgüte olumlu davranış değişikliği oluşturmaya yardımcı olabilir (Bayramoğlu, 2019).
- Dedikodu yoluyla örgüt üyeleri ve yöneticileri örgüt içinde veya örgüt dışında meydana gelen olaylardan daha hızlı haberdar olur ve buna uygun adımların atılmasına yardımcı olabilir.
- Dedikodu yoluyla örgütün verimini ve enerjisini düşüren kötü niyetli bireyler tespit edilerek negatif düşünce ve tavırlara sahip bu kişilere yönelik gerekli uyarılar yapılabilir (Himmetlioğlu vd., 2020).
- Örgütsel dedikodu, örgütün kimliğinin oluşmasına örgüt kültürünün aktarılmasına ve örgütsel değişime aracılık edebilir.

- Dedikodu kişilerin şahsına zarar vermeyip mizah boyutunda kalabildiği sürece örgüt hayatına eğlence katabilir örgüt üyelerinin birbirine ve örgüte daha çok bağlanmalarına katkı sağlayabilir.

Örgütsel Dedikodunun Örgütsel Zararları: Dedikodunun örgüte sağladığı faydalar olmasına rağmen kontrol edilmesi zor bir iletişim şekli olduğu için her an sınırlarını aşarak örgüte zarar vererek örgüt için tehdit unsuru olacak bir hal de alabilir. Dedikodunun örgütsel boyuttaki zararları aşağıda sıralanmıştır (Noon & Delbridge, 1993; Solmaz, 2006; Ulukan, 2017):

- Dedikodu örgütte süreklilik haline dönüşmüşse bulunduğu kurumun insan ilişkilerine zarar vermeye başlar.
- Örgütsel dedikodu örgüt çalışanlarının çalıştıkları kuruma, yönetime ve diğer çalışanlara karşı güveni azaltır.
- Örgüt üyelerinin örgüte olan bağlılıklarını azaltır.
- Örgüt içinde kasıtlı olarak kötü niyetle yapılan dedikodular örgütün değerlerini etkileyebilir.
- Dedikodu iş yerinde çalışanların yaptıkları işe odaklanmak yerine enerjilerini ve zamanlarını diğer insanlar hakkında basit ve kötü düşüncelerle harcamalarına sebep olabilir.
- Dedikodu örgüt içinde kontrolden çıktığı takdirde örgütteki grupların iş birliğinin bozulmasına neden olabilir.
- Dedikodu sonuçları itibariyle örgüt çalışanların arkadaşlıklarına zarar verebilir birbirleriyle aralarına mesafe koymalarına sebep olabilir.
- Dedikodu masumluğunu kaybettiğinde örgüt içinde bireysel anlamda da örgüt üyelerinin genelinin de iş verimlerinin azalmasına neden olabilir.
- Dedikodu yüzünden örgütte sinik davranış gösteren kişiler çoğalmaya ve örgütsel sinizm de artış meydana gelebilir (Usta vd., 2018).
- Dedikodu örgüt içinde arttıkça örgüt üyelerinde tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeylerinde artışa sebep olabilir (Yiğit, 2022).
- Dedikodu doğruluktan uzaklaşmış veya öğrenildiğinde insanları kutuplaştıracak bilgileri yayıyorsa örgüt üyelerinin örgütte kalma isteklerinde azalmaya sebep olacaktır.
- Dedikodu örgütün imajının zarar görmesine ve çevresindeki itibarının azalmasına neden olabilir (Kurland & Pelled, 2000).
- Dedikodu örgüt yönetiminin aldığı yeni karar ve uygulamalarına karşı örgüt üyelerinin direnç göstermelerine sebep olabilir (Waddington & Michelson, 2000).
- Örgüt içinde meydana gelen dedikodular çalışanlarda ve yöneticilerde negatif bir ruh hali oluşturur ve örgütte bulundukları zamanda daha çok iş stresi yaşamaya başlayabilirler (Ayaz, 2021).

- Dedikodu örgüt içinde yönetimin aldığı bazı kararlara bir çeşit meydan okuma niyetiyle ortaya çıkabilir ve örgüt liderlerinin otoritesine zarar verebilir (Fan & Dawson, 2022).
- Örgütte gerçekleşen dedikodu insanların birbirlerine olan güven duygularını yıkarak örgütün iklimini negatif bir yöne çevirebilir (Aydın, 2021).
- Dedikoduya maruz kalan örgüt üyeleri olumsuz örgütsel davranışlar sergilemeye başlayarak örgütün kurallarını zayıflatabilir (Eğinli & Bitirim, 2008).

3.2.4. Örgütsel Dedikodunun Yönetilmesi

Dedikodu bireylerin ve grupların üzerinde yapıcı veya yıkıcı etkiler oluşturabilen önemli bir kavramdır. Örgütlerde sıkça karşımıza çıkan dedikodunun etkisi sadece bireysel boyutta kalmaz örgütün yapısını ve sistemini de değiştirmeye başlayabilir. Örgütü bu kadar derinden etkileyebilen bir fenomenin dikkate alınıp analizinin yapılması gerekir (Noon & Delbridge, 1993). Örgüt yönetimi, örgütü daha güçlü bir pozisyona getirebilmek için formal iletişim kanallarına dikkat ettiği kadar informal iletişim kanallarını da önemsemeli ve kontrol altında tutabilmelidir (Uğurlu, 2014). Dedikoduyu basite indirgeyip üzerinde durmamak örgütün faydasına olacak bir durum değildir. Nitekim dedikodu yönetim tarafından dikkate alınmadığında veya doğru yönetilemediğinde zamanla örgütü içten içe yok etmeye başlayan bir tehdit haline dönüşebilir. (Usta vd., 2018).

Yöneticiler örgütteki dedikodu ve söylentileri kontrol edemedikleri takdirde kaynağı ve doğru olup olmadığı kesin olmayan bilgiler kontrolsüzce örgüt içinde yayılmaya başlayacak bunun sonucunda da örgütte küçük sarsıntılar meydana gelecektir (Atabek vd., 2021). Örgüt için zarar verici boyutlara ulaşan dedikodu, örgütün yönetim kadrosunun kararlarını hayata geçirmesini ve örgütü kontrol etme mekanizmalarını zorlaştıran bir sürece girmelerine sebep olabilir. Bu tarz durumların ortaya çıkmasını engellemek için örgüt yöneticilerinin atacağı adımlarda çok dikkatli olması gerekmektedir. Dedikoduyu tamamen ortadan kaldırmayı düşünmek gerçekçten uzak bir yaklaşım olacağı gibi önlemeye çalışırken yapılan bazı hatalı davranışlar da dedikodunun şiddetini daha da arttırabilir. Örgüt yöneticilerinin otoritelerinin zayıflamaması için örgütsel dedikodunun kontrolden çıkmasına izin vermeyecek önlemler alması gerekir (Noon & Delbridge, 1993).

Dedikodunun örgüt içinde genellikle gizli yapılması beklenmedik anlarda ortaya çıkması kontrolünü de zor hale getirir de (Evans, 2001) örgüt için olumlu bir fonksiyon haline getirmek iyi bir yönetimle mümkün olabilmektedir (Rosnow, 2001). Dedikodu yöneticiler tarafından örgüt için tehlikeli ve engellenmesi gereken bir iletişim şekli olarak görülüyor oysa yöneticiler dedikoduyu bir sorun olarak görmektense resmi olmayan yollardan yayılsa dahi zengin bir bilgi paylaşım ağı olarak görüp bu durumu örgüt yararına olacak şekilde kullanabilirler (Waddington & Michelson, 2007).

Dedikodunun örgütsel boyuttaki etkisinin farkına varan araştırmacılar dedikodunun nasıl yönetilebileceği konusunda da incelemeler yapmaktadır. Dedikodunun iyi yönetilebilmesi için yöneticiler şu kurallara dikkat edebilir (Kapferer, 1992; Usta vd., 2018).

1. Örgüt yönetimi bir sorun tespit ettiğinde olabildiğince hızlı şekilde sorunu anlayıp örgütü bilgilendirmeli insanların başka kaynaklara yönelmelerine fırsat vermemelidir.
2. Asılsız ve tedirginliğe sebep olan durumları dedikodu kanalına düşmeden şeffaf ve güven verecek şekilde çalışanlarına açıklamalıdır.
3. Örgüt üyelerinin yöneticilerinin sözüne itibar edip inanması gerekir. Örgütü yönetenlerin bu güveni oluşturan bir liderlik sergilemesi gerekir. Örgüt üyelerine boş zamanlarında beraber yapabilecekleri birlik ve beraberlik ruhunu arttıracak aktivite imkanları sunulmalıdır.
4. Örgüt yönetimi dedikoduya maruz kalıp huzursuzluk ve üzüntü duyan örgüt üyelerinin örgütten uzaklaşmamaları için arabuluculuk etmeli ve çalışanına destek olmalıdır.
5. Örgütün atmosferine zarar veren davranışlar ortaya çıktığı zaman hem bireysel hem örgütsel boyutta bununla nasıl baş edebilecekleri konusunda çalışanlarını bilgilendiren seminerler düzenlemelidir.
6. Formal iletişim kanalları örgüt üyelerinin aklında soru işareti bırakmayacak derecede hızlı ve şeffaf olmalıdır (Aydın, 2021).
7. Yönetici davranışları hakkındaki dedikodu ve söylentilerin yayılıp örgüt üyelerinin zihnini bulandırmaması için örgütü yönetenlerin görevlerini titizlikle ve zamanında yaparak örgüt içinde adil, şeffaf, bir yönetim tarzı sergilemesi gerekir (Rosnow, 2001).

3.2.5. Eğitim Örgütlerinde Dedikodu

Eğitim örgütlerinin en önemli alt sistemleri okullardır. Eğitim ve öğretimin amaçlı, planlı, düzenli ve sistemli bir şekilde yapılarak gelecek nesillerin yetiştirildiği en önemli kurumlar okullardır (Şişman, 2013). Okullar da diğer örgütler gibi insanların birbirleriyle iletişim içinde oldukları kurumlardır. Bu kurumlarda formal iletişimin yanında informal iletişim kanallarından biri olan dedikodu da okul personeli arasında kullanılmaktadır. Okullarda dedikodunun var olup olmadığı durumunun araştırıldığı çalışmalarda öğretmenlerin var olduğunu kabul ettiği çalışmalar mevcuttur (Akyürek, 2020; Arabacı vd., 2012; Gürbüz, 2019; Han, 2019; Karasu, 2020; Petek, 2021).

Okullarda görev yapan personeller, informal iletişim türlerinden dedikoduyu genellikle öğretmenler odası, koridor, çay içip yemek yedikleri mekanlarda yönetici, öğretmen, öğrenci ve veli davranışı üzerine yapmaktadır. Bu dedikodu ortamlarında

bazen örnek alınabilecek teşvik edici davranışlar hakkında konuşulurken bazen de kişiler arası güvene, samimiyete, arkadaşlığa zarar verecek konular hakkında da konuşulabilmektedir (Uğurlu, 2014).

Okul yöneticilerinin katılımıyla gerçekleşen bir araştırmada yöneticiler, informal iletişim kanalları aracılığıyla örgüt üyelerinin üzüntü veya mutluluklarını paylaşarak sosyalleştiklerini düşüncelerini dedikodu ortamlarında daha rahat ifade ettiklerini belirtmişlerdir. Dedikodu aracılığıyla ayrıca olumlu davranışların okul içinde hızla yayılıp okulda rekabet ortamı oluştuğunu bunun sonucunda öğretmenlerde performans artışı meydana geldiğini de ifade etmişlerdir (Himmetoğlu vd., 2020). Arabacı vd.,'in (2012) yaptığı araştırmada ise dedikoduya maruz kalan öğretmenlerin üzüntü ve öfke hissettiklerini ayrıca örgüte duydukları bağlılıkta azalmanın olduğunu ifade etmişlerdir.

Çoğu zaman informal iletişim ağında bilgi alışverişi formal iletişim ağına göre daha hızlı gerçekleşmektedir. Okullarda bilgiler resmi yoldan öğretmenlere tebliğ edilene kadar dedikodu gibi resmi olmayan yollardan öğretmenlere çok daha hızlı bir şekilde ulaşabilmektedir. Bu iletişim şeklinde doğru bilgi kadar içeriği değişmiş yanlış bilgiler de yayılabilmektedir (Uğurlu, 2014). Yayılan bilgiler okulun atmosferi üzerinde olumlu yönde veya olumsuz yönde etkide bulunabilmektedir (Petek, 2021). Bu tip durumlarda okullarda bulunan yöneticiler, örgüt üyelerinin örgüte karşı duydukları bağlılık duygusunun zedelenmesinin ve çalışma performanslarının düşmesinin önüne geçecek adil, şeffaf ve demokratik bir ortam oluşturmalıdır. Özellikle dedikoduya maruz kalıp olumsuz yönde etkilenen kişilerin kendilerini örgütten dışlanmış hissetmemesi için bu kişilere kendilerini rahatça ifade edebilecekleri fırsatlar sunulmalıdır (Han, 2019; Usta vd., 2018).

3.3.Örgütsel Sinizm

Sinizmin ilk kez Antik Yunan'da ortaya çıkan bir düşünce okulu ve yaşam tarzı olduğu düşünülmektedir. Sinizm kelime kökeni M.Ö. 4. yüzyılda Antik Yunan siniklerine dayanmaktadır (Mantere & Martinsuo, 2001, 4). Sokrates'in öğrencisi Atina'lı Antisthenes'in insanların erdem ve mutluluğu elde edebilmesi için özgür ve bağımsız olması gerektiği ilkesini savunan bir okul kurmuştur. Sinik (kinik) isminin Atina'ya yakın bir kasaba olan ve siniklerin ilk okullarının açıldığı "kynosarges" kelimesinden geldiğini öne sürülmektedir. Diğer bir görüşe göre sinik felsefesini benimseyen bu insanlar toplum kurallarına aykırı davranışlar sergileyen, nezaket kurallarına uymayan, kılık kıyafete özen göstermeyen bardak kullanmak yerine elleriyle su içen olabildiğince doğal yaşamayı isteyen bir yaşam tarzı sergiledikleri için Yunanca'da köpek anlamına gelen "kyon" kelimesinden gelmektedir (Brandes, 1997; Gökberk, 2000, 48). Sonuç olarak sinizm bireyin dünya haz ve zevklerinden arınarak gerçek mutluluğu bulmak için özüne dönmesini benimseyen bir felsefi yaklaşıma işaret eder (Sevda, 2021). Sinik bireylerde mizahın alaycı gücünden yararlanarak toplum

kurallarını küçümseyen, eleştiren ve saygı göstermeyen kişilerdir (Tokgöz & Yılmaz, 2008).

Sinizizm kavramı Oxford İngilizce sözlüğünde “insanların iyi ve samimi sebeplere dair inançlarını yitirip kendi avantajları için bir şeyler yapma isteği” olarak tanımlanmıştır (Oxford Learner’s Dictionaries, 2023). Türkçe sözlüğünde ise “İnsanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes’in öğretisi, kinizm.” şeklinde açıklanırken sinizm taraftarlarına da sinik (kinik), sinmiş, pusmuş, yılmış kişi denilmektedir (Türk Dil Kurumu [TDK], 2023).

Anderson’a (1996) göre sinizm kişi veya kişilere, gruplara, belli siyasal veya toplumsal düşüncelere, örgütlere karşı duyulan güvensizlik, negatif düşünceler ve hayal kırıklığıdır. Sinizm diğer insanların davranışlarından şüphe eden, onları düşüncesiz, baskıcı, bencil, güvenilmez ve düşmanca bulan bir düşünce olarak da açıklanmaktadır (Costa vd., 1986; Cook & Medley 1954). Cook ve Medley (1954) sinizm tanımında yer verilen düşmanlık kavramının fiziksel saldırganlık tavırlarından ziyade alaycı düşmanlığı ifade ettiğini ve bunun insanlarda daha fazla strese, güvensizliğe ve baskıya neden olduğunu belirtmişlerdir. Sinizmin ilk tanımları yapılırken bir yaşam şekli olduğu ve genellikle diğer insanları sevmeme ve güvenmeme hali üzerinde durulmuştur daha sonra buna hayal kırıklığı, umutsuzluk, karamsarlık, olumsuz duygu, düşünce ve tutumda eklenmiştir (Abaslı, 2018; Andersson & Bateman, 1997; Mantere & Martinsuo, 2001). Eaton’a (2000) göre sinizm günümüzde bir yaşam şekli olmaktan ziyade bireylerin kişilik özelliği veya tutumudur.

Sinik bireylerin başlıca özellikleri şu şekilde açıklanabilir (Brandes, 1997; Graham, 1993; Kalağan, 2009; Özgener vd., 2008).

- Sinik bireyler mutlu olabilmek için dünyaya karşı kayıtsız olmak gerektiğine inanmaktadırlar.
- Sinik bireyler toplum kurallarının, gelenek, görenek ve kültürün insanın mutlu olmasını engellediğine inanmaktadırlar.
- Gerçek mutluluk için erdemli olmasının ve özgür yaşamasının yeterli olduğunu öne sürmektedirler.
- Sinik bireyler insanların özünde çıkarları için rahatlıkla yalan söyleyip, ikiyüzlü davranabildiklerine inanmaktadır.
- Sinik bireyler diğer insanları bencil, çıkarıcı ve güvenilmez bulurlar.
- Sinik bireyler çoğu zaman şüpheli ve fesattırlar.
- Sinik bireyler kişiler, grup, örgütler, toplumlar hakkında acımasızca eleştirilerde bulunabilirler.
- Sinik bireyler bu kişi, grup, örgüt ve toplumları düşündüklerinde utanç ve tiksinti hissedebilirler.

- Sinik bireyler örgütteki şahsi deneyimlerini alaycı bir şekilde ve kendi yorumlarıyla anlatırlar.
- Sinik bireyler yönetimin kendi menfaatleri için çalışanları kullandığını adaletli ve dürüst bir yönetim tarzı sergilemediklerine inanırlar.

Literatürde sinizm kavramı bireyin doğuştan var olan kişisel özelliklerinden kaynaklanan ve hayata karşı tutumunu yansıtan genel sinizm ile bireyde sonradan sinik tavırların oluşmasına sebep olan örgüt kaynaklı meydana gelen örgütsel sinizm olarak ele alınmaktadır (Abraham, 2000; Eaton, 2000; Kabataş, 2010). Tokgöz ve Yılmaz'ın (2008) yaptıkları araştırmada genel sinizm ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelenmiş ve araştırma sonucunda iki değişken arasında kısmen bir ilişkinin olduğu kışide genel sinizm arttıkça örgütsel sinizm seviyesi de arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel Sinizm Kavramı: Örgütler ortak hedeflere ulaşmak için amacıyla bir araya gelen gelmiş insanların düzenli ve eşgümlü bir şekilde faaliyetlerini sürdürdükleri organizasyonlardır. Örgüt üyelerini motive eden ve çalışma verimlerini arttıran en önemli unsur aynı amaca hizmet etme arzusu ve örgütlerine duydukları güvendir. Buna karşın örgüt üyeleri örgütsel hedefler konusunda şüpheyne düşüp içinde bulundukları örgütün dürüstlüğünü ve samimiyetini sorgulamaya başarlarsa uzun vadede örgütün devamlılığı ve etkinliği tehlikeye düşer (Naus, 2007). Örgütsel sinizm olarak karşımıza çıkan bu kavram 1990'lı yılların başlarında ilk kez Kanter ve Mirvis'in (1989) yazdığı kitapta çalışanların örgüte duydukları olumsuz tutumlarının doğasını ve bu olumsuz tutumların örgütte yayılma nedenlerini incelemeleriyle ortaya çıkarak önem kazanmaya başlamıştır (James, 2005, 24).

Örgütsel sinizm kavramının en yaygın tanımı bireyin dahil olduğu örgütün dürüstlüğünden şüphe etmesi, örgüte karşı eleştirici davranışta bulunup negatif tutum sergilemesidir (Dean vd., 1998). Helvacı ve Çetin'e (2012) göre örgütsel sinizm iş görenlerin yöneticilerin gerçek karakterlerini gizlediklerini düşünmeleri, çalıştıkları örgütün aldığı kararlara güvenmemeleri, inanmamaları ve örgüte dair negatif tutum sergilemeleridir. Örgütsel sinizm konusunda yapılan araştırmalar incelendiği zaman araştırmacıların genellikle yürüttükleri çalışmaya göre sinizm tanımları yaptığı görülmektedir bu durum ortak bir sinizm tanımı yapmayı zorlaştırmaktadır. Örgütsel sinizm ile ilgili alanyazında karşımıza çıkan bazı tanımlar aşağıda verilmiştir:

- Sinizm insanın özünde sahtekarlık ve bencilliğin olduğu ve bunun bir kişilik özelliği olduğu inancıdır (Kanter & Mirvis 1989).
- Sinizm bireyin başka bir kişiye, gruba veya örgüte güven duymaması hayal kırıklığı yaşaması ve olumsuz tutum sergilemesidir (Andersson 1996).
- Kişinin çalıştığı örgüte karşı olumsuz duygular hissetmesi örgütün bütünlükten yoksun olduğu inancı ve buna bağlı olarak örgüte dair aşağılayıcı davranışlar sergilemesidir (Dean vd., 1998).

- Sinizm yönetimin kararlarına karşı hayal kırıklığı yaşamak ve adaletsizliğin hikayesi olduğunu düşünmektir (O'Leary, 2003).
- Sinizm kişilerin çalıştıkları örgütte yaşadıkları iş deneyimleri sonucu ortaya çıkan eleştirel yargılardır (Cole vd., 2006).
- Sinizm iş görenlerin örgütün zorlu koşullarına karşı kendilerini savunma mekanizmalarıdır (Naus vd., 2007).
- Örgütsel sinizm kişinin olumsuz inanç, duygu, davranış eğilimleri ve örgütte yaşadığı deneyimleri sonucunda üyesi olduğu örgütün dürüstlüğünden kuşku duymasıdır (Özgener vd., 2008).
- Örgütsel sinizm insanların örgütlerine karşı öfke, kızgınlık, güvensizlik, ümitsizlik, hayal kırıklığı gibi olumsuz duygular hissetmesi ve bu duygulara yönelik tutum sergilemesidir (Özler vd., 2010).

Literatürde ulaşılan tanımlar sonucunda örgütsel sinizm, bireylerin örgüte duyduğu güveni yitirerek örgüte yönelik hayal kırıklığı hissetmesi ve bu tarz duygular sonucunda örgüte yönelik oluşan olumsuz davranış ve tutumlardır (Dean vd., 1998).

3.3.1.Örgütsel Sinizmin Boyutları: Örgütsel sinizm bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç farklı boyuttan oluşmaktadır (Dean vd., 1998).



Şekil 3.2. Düşünce Davranış Süreci (Ajzen, 2001).

Bilişsel Boyut: Örgütsel sinizmin bilişsel boyutu bireyin örgütün güvenilmez olduğu, samimiyetten, bütünlükten ve sağlamlıktan yoksun olduğu inancı üzerinde durmaktadır (Dean vd., 1998). Sinik bireyler kızgınlık, öfke, kınama gibi duygulara sahiptirler ve bu duyguların etkisiyle diğer örgüt üyelerinin samimi olmadıklarına inanırlar (Çillik, 2019). Sinik bireyler örgüt içinde samimiyetin, dürüstlüğü olmadığını insanların şahsi menfaatlerini her şeyden önce tuttuğunu düşünürler. Örgütü yönetenlerin de yaptıkları işlerde kendi çıkarları doğrultusunda hareket ettiklerini dürüstlük, adalet, liyakat gibi ahlaki ilke ve erdemleri yok sayarak çıkarları doğrultusunda kararlar alıp uyguladıklarına inanırlar ve örgütün kendilerine ihanet ettiğini düşünürler (Kutanis & Çetinel, 2010; Özler vd., 2010; Sevda, 2021). Yapılan araştırmalarda bilişsel boyutuyla sinik örgüt üyeleri diğer örgüt çalışanlarını güvenilmez ve yalancı olarak görürler. Kendi çıkarları için dostluk arkadaşlık gibi bağları rahatlıkla göz ardı ederek hile yapabilme eğilimde olduklarına inanırlar. Ayrıca sinik örgüt üyelerinin düşüncelerini ve eylemlerini açık sözlülükle ifade etmek yerine gizli hareket ederek algı oluşturdıkları düşünülür (Dean vd., 1998). Sinik örgüt üyeleri kendilerine

ulaşan resmi tebliğleri ciddiye almazlar ve örgütün kuruluş ilkelerinden uzaklaşan uygulamalarla yönetildiğine inanırlar (Brandes, 1997).

Duyuşsal (Duygu) Boyut: Örgütsel sinizmin alt boyutlarından duyuşsal boyut örgüte karşı oluşan duygusal tepkiler üzerinde durmaktadır. Örgüt içindeki sinik bireyler yalnızca örgüte dair belli inançlara sahip olmakla kalmaz aynı zamanda duygusal olarak da tepki verirler (Özgener vd., 2008). Anderson'a (1996) göre sinizmin duyuşsal boyutun örgüt üyelerinin yaşadıkları deneyimlerin etkisiyle birçok objeye karşı küçümseme ve kuşku duyma tutumudur. Sinik bireylerde ayrıca örgüte dair öfke, kızgınlık, nefret, kibir, hayal kırıklığı ve güvensizlik gibi olumsuz duygular bulunur (Abraham, 2000; Kalağan, 2009). Olumsuz duygular içinde olan sinik bireyler örgütte adaletin, dürüstlüğün, saygının olmadığını düşündükleri için yoğun şekilde hayal kırıklığı ve umutsuzluk hissederler (Abaslı, 2018). Sinik bireyler kendilerini diğer örgüt üyelerinden daha üstün hissederler. Ayrıca bazı yaşamışlıklarında etkisiyle sinik bireyler örgütlerine dair utanç, tiksinti gibi kuvvetli duygular hissedebilmektedir (Dean vd., 1998).

Davranışsal Boyut: Örgütsel sinizmin son alt boyutu davranışsal boyuttur. Bu boyut örgüt üyelerindeki olumsuz davranışlara eğilim üzerinde durulur. Sinik bireylerde örgüte dair aşağılayan, küçümseyen, karamsar ifadelerin yer aldığı güçlü eleştiriler görülür. Ayrıca sinik çalışanlar alaycı mizah davranışları da sergilemekte kendi aralarında küçümseme niyetiyle sırtıma, bakışma ve dalga geçme gibi sözel olmayan sinik davranışlarda göstermektedirler (Brandes & Das, 2006; Cole vd., 2006; Dean vd., 1998). Erdoğan ve İraz'a (2019) göre bilişsel ve duyuşsal boyutları yaşayan çalışanlar artık negatif duygu ve inançlarını olumsuz davranışlara yönelerek göstermeye başlarlar. Davranışsal boyuttaki çalışanlar genellikle örgütlerinden sürekli şikayetlenirler hatta dalga geçerler ayrıca çalışanların örgütsel bağlılıklarının azalması motivasyonlarının ve iş tatminlerinin düşmesi literatürde sık karşılaşılan davranışsal sonuçlardır (Abraham, 2000; Naus, 2007; Reichers vd, 1997; Sevda, 2021; Wanous vd., 2000).

Özetle 1996 yılına kadar ki araştırmalar örgütsel sinizmin daha çok bilişsel boyutu üzerinde durmuştur (Kalağan, 2009). Dean vd., (1998) yaptığı çalışmada örgütsel sinizmin tek bir boyut ile sınırlı olamayacağını örgütü meydana getiren insanların bilişsel, duyuşsal ve davranışsal eğilimlerinin olduğunu bu yüzden örgütsel sinizmi çok boyutlu olarak ele almak gerektiğinin belirtmişlerdir. Sinik bireyler örgütte beklentilerini karşılamayan veya hoşlarına gitmeyen uygulamalar gördüklerinde örgütün dürüstlükten, adaletten ve güvenden uzaklaştığına inanır, örgüte karşı hayal kırıklığı, şüphe ve öfke duyabilirler ki bu düşünce ve davranışlar da onları örgüte zarar verecek davranışlara yönlendirebilir (Gedik & Üstüner, 2018).

3.3.2. Örgütsel Sinizmin Nedenleri

Örgüt üyelerinde örgütsel sinizme neden olan bireysel ve örgütsel faktörler bu bölümde incelenmektedir.

Örgütsel Sinizme Neden Olan Bireysel Faktörler: Örgütsel sinizme neden olan bireysel etkenler çok keskin olmamakla birlikte çalışanın cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitim durumu ve hizmet süresi gibi değişkenleri kapsamaktadır.

Kadın ve erkek farklı fiziksel ve psikolojik özelliklere sahip oldukları için cinsiyet faktörünün sinizme etkisi merak konusu olmuş ancak aralarında kesin bir ilişki olduğu tespit edilememiştir. Farklı kurumlar üzerinde yürütülen pek çok araştırmada benzer sonuçlara ulaşılmıştır (Arslan, 2016; Erdoğan, 2021; Güzeller & Kalağan, 2008; Güler, 2023; Tokgöz & Yılmaz, 2008; Ünal, 2020). Balıkçioğlu (2013) tarafından yapılan araştırmada kadınların erkeklere oranla daha fazla sinizm yaşadığı görülürken, Uzun (2015) tarafından yapılan çalışmada erkek öğretmenlerin sinizm algıları kadın öğretmenlere göre daha fazla olduğu görülmüştür.

Yaş örgütsel sinizm üzerinde etkisi olabilecek bireysel faktörlerden biridir. Genç yaşta işe başlayan kişilerin bulundukları örgütten beklentileri ile yaşı ileri olan kişilerin beklentileri farklı olabilmektedir (Çakır, 2001). Çalışma enerjisiyle ve büyük beklentilerle işe başlayan gençler çalıştıkları kurumlarda istediklerini bulamadıklarında daha fazla hayal kırıklığı yaşayabilmekte ve örgüte dair olumsuz tutumlar geliştirebilmektedir (Kalağan, 2009). Örgütsel sinizm konusu üzerine yapılan bazı araştırmalarda örgütsel sinizm ile yaş faktörü arasında anlamlı bir fark bulunmazken (Andersson & Bateman, 1997; Fero, 2005; Gökçe & Levent, 2022; James, 2005; Tokgöz & Yılmaz, 2008) farklı araştırmacılar tarafından yürütülen çalışmalarda örgütsel sinizm ile yaş faktörü arasında anlamlı bir fark bulunmuştur (Ağırdan, 2016; Mirvis & Kanter, 1991; Uzun, 2015).

Medeni durum bireylerin örgütsel sinizm algılarını etkileyebilecek faktörlerden biridir (Erdoğan, 2021). Delken (2004) ve Balıkçioğlu (2013) yaptıkları çalışmada medeni hali bekar olan bireylerin örgütsel sinizm seviyelerinin medeni hali evli olan bireylere kıyasla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmışken Kalağan (2009) tam tersine evli olan bireylerin örgütsel sinizm seviyelerini yüksek bulmuştur. Erdost vd., (2007), Karademir (2016), Kalağan ve Güzeller (2010) araştırmalarında örgütsel sinizm ile medeni durum arasında anlamlı bir fark bulmamışlardır.

Alanyazında yapılan incelemelerde, eğitim seviyesi ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu ve eğitim seviyesi arttıkça sinizm düzeyinin arttığını ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır (Abaslı, 2018; Fero, 2005; Güzeller & Kalağan, 2008). Örgütsel sinizm ile eğitim durumu arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığını ifade eden çalışmalarda literatürde yer almaktadır (Ağırdan, 2016; Andersson & Bateman, 1997; James, 2005; Öztıp, 2021).

Literatürde çalışma süresi azaldıkça örgütsel sinizmin arttığı sonucuna ulaşan çalışmalar bulunmaktadır (James, 2005; Kalağan & Güzeller, 2010; Naus, 2007). Aynı

zamanda hizmet süresi ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığını belirten çalışmalar literatürde mevcuttur (Abaslı, 2018; Çillik, 2019; Erdost vd., 2007; Yetim & Ceylan, 2011).

Örgütsel Sinizme Neden Olan Örgütsel Faktörler: Örgütsel sinizmin ortaya çıkmasına yol açan örgütsel kaynaklı faktörler genellikle psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel adaletin azalması, örgütsel desteğin azalması, örgütsel politikadır (Cartwright & Holmes, 2006; James, 2005). Örgütsel sinizmi etkileyen faktörler bu bölümde incelenmiştir.

Psikolojik sözleşme örgüt üyeleri ile yöneticileri arasındaki ilişkiye dayanan yazılı olmayan karşılıklı birtakım beklentilerdir. Psikolojik sözleşme ihlali genellikle çalışanların örgütten beklediği ücret, terfi eğitim gibi beklentilerinin yerine gelmediği şartlarda ortaya çıkmaktadır (Mimaroglu, 2008). Örgütte çalışanlarla sağlıklı bir psikolojik sözleşmenin kurulabilmesi için kariyer basamaklarında ilerleme fırsatı sunulmalı, maddi ödül imkanları sunulmalı, birlik ve beraberliğin artacağı çalışma ortamları oluşturulmalı ve çalışanların özel yaşamlarına saygı duyulmalıdır (De Vos vd., 2003). İşgörenler psikolojik sözleşmenin ihlal edildiği hissine kapıldıklarında ise örgüte kızabilir, hayal kırıklığı yaşayabilir bunun sonucunda sendikalarından yardım isteyebilir ve örgüte duydukları bağlılık azalabilir (Conway & Briner, 2005; Kalağan, 2009).

Alanyazında yapılan araştırmalarda işgörenlerde algılanan örgütsel adalet algısı sinizmi etkileyen önemli bir etken olarak görülmekte örgüt üyelerindeki adalet algısı azaldığında örgütsel sinizm algısının arttığı sonucuna ulaşılmaktadır (Dean vd., 1998; James, 2005; Kutanis & Çetinel, 2009; Tutar, 2007). Yapılan araştırmalar sonucunda işgörenler özellikle yönetsel faaliyetlerin adaletsiz olduğuna inanmaya başladıklarında öfke, kırgınlık ve zulüm gibi olumsuz duygular hissedeceklerdir. Bunun sonucunda örgüte yönelik eleştiriler, işe geç kalma veya devamsızlık gibi olumsuz davranışlarla tepki gösterebileceklerdir (Kalağan, 2009).

İşgörenler örgüt tarafından kendilerine ve düşüncelerine değer verildiğini hissettiğinde örgüte karşı olumlu tutumlar sergilerken ihtiyaç duydukları örgütsel desteği bulamadıklarında ise örgüte karşı hayal kırıklığına uğrar olumsuz tutumlar sergileyebilmektedirler. Yapılan araştırmalarda da örgütsel destek ile örgütsel sinizm arasında negatif yönde ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Brandes, 1997; James, 2005; Tokgöz, 2011).

Kişilerin örgüt içindeki şahsi isteklerini ve amaçları yerine getirebilmek için yaptıkları bilinçli davranışlara örgütsel politika denir. Yöneticiler ve diğer örgüt üyeleri amaçlarına ulaşabilmek için gerekli olan taktiklerini belirleyip ona göre davranış gösterirler (Gezeroğlu & Akyavuz, 2021). Yapılan araştırmalarda örgütteki olumsuz politik davranışın kişiler arası güvene, samimiyete ve bağlılığa zarar verdiği bunun sonucunda kişilerde sinizm davranışlarının oluşumuna etki ettiği görülmektedir (James,

2005). Örgütsel sinizmin önüne geçebilmek için örgüt yöneticileri, çalışanlarının düşüncelerini rahatça ifade edebileceği bir ortam sunmalı, ücret konusunda adil davranıldığını çalışanlarına hissettireceği tatmin edici bir liderlik sergilemelidir (Açıkgöz, 2016).

3.3.3. Örgütsel Sinizmin Türleri

Örgütsel sinizm çeşitleri mesleki sinizm, kişilik sinizmi, örgütsel değişim sinizmi, toplumsal sinizm ve işgören sinizmi olarak gruplanmıştır (Dean vd., 1998).

Kişilik Sinizmi: Kişilik sinizmi doğuştan var olan ve genellikle değişime dirençli olan bir kişilik özelliğidir. Bu sinizm türünde kişiler diğer insanları küçük görme, alaya alma ve saygısız davranma gibi olumsuz davranışlar sergilenmektedir. Kişilik sinizminin bakış açısında insanlar bencil, çıkarıcı ve güvensizdir ayrıca diğer insanlara karşı sürekli şüphelidirler. Bu nedenle insanların davranışlarını çoğunlukla olumsuz olarak yorumlarlar ve insan ilişkileri yönünden güçlü bağlar kuramazlar (Abraham, 2000). Kişilik sinizmine sahip insanların dünyadaki insanlara karşı olumsuz bakış açısı oldukça derin ve değişmesi zor görünmektedir (Bedük, 2011; Dean vd., 1998).

Toplumsal Sinizm: Toplumsal sinizm toplum ile kişi arasında gerçekleşen toplumsal psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesi sonucu ortaya çıkan, beklentilerin gerçekleşmemesi sonucu oluşan hayal kırıklığı, güvensizlik ve şüphelilik durumudur (Abraham, 2000; Cook & Medley, 1954; Kanter & Mirvis, 1989). Toplumsal sinizmde kişiler kendilerine vaat edilene ulaşamadıklarında mağduriyet yaşayacaklar ve bunun sorumlusu olarak gördükleri örgüte karşı inançlarını kaybedecek ve daha tedbirli davranacaklardır (Polat, 2014). Toplumsal sinizm olumsuz yönlerinin yanı sıra olumlu yanları da vardır. Bu sinizm türünde bireyler örgütten çok fazla beklenti içine girmezler, daha gerçekçi olurlar ve bu yüzden iş stresleri daha az, örgütsel bağlılıkları ve iş doyumları yüksektir (Abraham, 2000).

İşgören / Çalışan Sinizmi: İşgören sinizmi kişinin, uzun süren çalışma saatleri, kişisel gelişimlerinin yeterince desteklenmemesi, liderlerin etkin olmaması, hiyerarşide tek yönlü iletişimin olması, örgütün küçülmeye gitmesi gibi farklı birçok sebepten dolayı yaşadığı hayal kırıklığı nedeniyle örgüte ve örgüt üyelerine karşı takındığı olumsuz tutum olarak ifade edilebilir (Cartwright & Holmes, 2006). Örgütsel sinizmin bu türünde çalışanlarda örgüte dair eşitsizlik hissi öne çıkmaktadır (Abraham, 2000). Çalışanların yaptıkları işe karşılık yeterli ücreti alamazken yöneticilerin daha fazla ücret alarak gelirden adaletsiz bir dağılım olduğu düşüncesi, örgüt içindeki asılsız dedikodu ve söylentiler, iş dağılımındaki dengesizlikler işgörenlerde sinizmin oluşumunu tetiklemeye başlar (Demir, 2021; Sevda, 2021).

Örgütsel Değişim Sinizmi: Örgütsel değişim sinizmi, örgüt çalışanlarının istenilen başarıya ulaşamamış örgütsel değişim girişimleri sonucunda liderlerine karşı duydukları

sadakat eksikliğidir (Reichers vd., 1997). Abraham'a (2000) göre örgütsel değişim çalışmalarında yönetim verdiği sözleri yerine getiremediğinde çalışanların güvenleri sarsılır ve duygusal boyutta hayal kırıklığı yaşarlar. Wanous vd.,'e (2000) göre ise örgütsel değişim sinizmi, çalışanların ve yöneticilerin örgütsel değişim için harcadıkları emek sonucunda tatmin olacak sonuçlara ulaşamadıklarında yeni girişim deneyimlerine karşı ön yargılı yaklaşımları ve isteksiz davranışlarıdır.

Örgütsel değişim sinizminde de kişiler yöneticilere karşı güvensizlik hissederler ve bu durumu resmi olmayan yollardan diğer örgüt üyeleriyle paylaşırlar. Örgüt içinde yayılan bu sinizm türü işgörenlerin değişime direnç göstermelerine sebep olur (Kalağan, 2009). Sinik tutum sergileyen bireyler örgütte değişim kararı alındığında yöneticilere güven duymazlar, alınan kararları olumsuz yönde eleştirirler ve bu durum örgütün gelişimini yavaşlatan bir tehlikeye dönüşebilir (Bedük, 2011).

Mesleki Sinizm: Mesleki sinizm alanyazında iş sinizmi olarak da ifade edilmektedir (Kalağan, 2009). Bu sinizm türünde işgörenler yaptıkları mesleğe önem vermezler, mesleklerine dair bir vurdumduymazlık söz konusudur (Abraham, 2000). Anderson'a (1996) göre mesleki sinizm yaşayan bireyler, yaptıkları işte emeklerinin karşılığını alamadıklarına, yeterince ödüllendirilmediklerine ve bunaltıcı bir iş yaptıklarına inanırlar. Mesleki sinizmin bireyde oluşma sebeplerinden biri de gerçek kişiliği ile yaptığı işten beklenen rolün çatışmasıdır. Diğer bir neden ise rol tanımlama eksiklikleri ve rollerin çatışma durumudur. Özellikle hizmet sektöründe çalışan işgörenlerde iş yükü daha fazladır bunun sonucunda da daha çok yorulmakta ve stres altında kalmaktadır (Abraham, 2000). Bu durumdan dolayı işten ayrılma durumuna daha sık rastlandığı için mesleki sinizm örgütte istenmeyen bir durumdur (Özgener vd., 2008).

3.3.4. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri

Literatürde örgütsel sinizm kavramının kuramsal temelini beklenti kuramı, sosyal değişim kuramı, atfetme kuramı, tutum kuramı, duygusal olaylar kuramı ve sosyal güdülenme kuramı oluşturmaktadır.

Beklenti Kuramı: Beklenti kuramı işgörenin çalışmalarının karşılığındaki bireysel beklentileri ile ilişkili bir kuramdır. İşgörenler yaptıkları işin karşılığında alacakları ödüllerle yakından ilgilenir bu da onların örgütteki verimli çalışma performanslarını etkileyen önemli bir unsurdur (Kalağan, 2009). Robbins ve Judge'e (2013) göre de bireyi örgüt için harekete geçiren en önemli güç performansları sonucunda elde edecekleri ödül beklentileridir. Beklenti kuramını oluşturan 3 temel ilişki şu şekildedir (Robbins & Judge, 2000, 52 -53):

1. Çekicilik: İşgörenlerin elde ettiği başarılar neticesinde alacağı ödüller kişilerin gözünde ne kadar kıymetli ise bu ödülü elde etmek için çalışma istekleri de o kadar yüksektir.

2. Performans-ödül ilişkisi: İşgörenlerin çalışma performansı oranında ödül alacaklarına dair beklentilerdir.
3. Performans-çaba ilişkisi: İşgörenlerin çabaları arttıkça performanslarının da artacağına inanmalarıdır.

Sosyal Değişim Kuramı: Blau 1964 yılında sosyal değişim kuramını ortaya koymuştur. Kuramın bakış açısı insanların varlığını devam ettirebilmesi için birbirleriyle iletişim kurmanın önemi üzerine durur (Kalağan, 2009). Sosyal değişim kuramı işgören ve işveren arasındaki ilişkiyi karşılıklı güvene dayanan bir alış veriş ilişkisi olduğu şeklinde açıklar. Bu kurama göre işverenler, çalışanlar, yöneticiler, sendikalar ve müşteriler karşılıklı olarak birbirleriyle dayanışma ve bağlılık içinde olmalıdır ki kısa veya uzun vadede ekonomik ve duygusal kazanç elde edebilsinler (Açıkgöz, 2016).

Sosyal değişim kuramına göre insanlar ödüllendirileceklerini düşündükleri için birbirleriyle sosyal ilişkilerini devam ettirirler. Çalışanların ayrıca örgüt içinde maddi veya manevi olarak alacakları ödüller sayesinde motivasyonları yükselecek (Zafirovski, 2005), kendilerini daha çok örgüte aid hissedecek ve bunun sonucunda sinizmin oluşması engellenebilecek veya zararları en aza inecektir (Yıldız, 2013). Örgütsel sinizmi anlayabilmek için sosyal değişim kuramını da iyi anlayıp yorumlamak gerekir (Johnson & O'Leary-Kelly, 2003). Örgüt içinde sosyal değişim kuramının ihlal edilmesi durumu, insanların birbirlerine ve diğer unsurlara karşı hayal kırıklığı yaşamasına, güvenlerinin zedelenmesine ve örgütsel sinizmin baş göstermesine neden olacaktır.

Atfetme (yükleme) Kuramı: Atfetme kuramı örgütsel sinizmin davranışsal boyutu üzerine odaklanır örgüt üyeleri karşılaştıkları negatif davranışlarının sebebini anlamak için nedenlere atıfta bulunurlar bu da örgüt üyelerinde öfke, stres, sempati, sorumluluk gibi beklenti oluşturacak duygulara dönüşür. İnsanlar bu duyguların etkisiyle topluma karşı sosyal veya antisosyal davranışlar sergiler (Eaton, 2000). Atfetme kuramı insanların ortaya koyduğu davranış biçimlerinin sebebini anlamlandırmak ister. Bu kuramında insanlar çevresindeki davranışlara bir sebep yüklemek ister (Demirçelik & Korkmaz, 2017). Atfetme kuramı örgüt üyelerinin olumlu veya olumsuz davranışlarını farklı bakış açılarıyla değerlendirme imkanı sunar. Bu teoriye göre örgüt üyeleri genellikle olumsuz davranışların sorumluluğunu lider konumundaki kişilere ve örgüte yükler (Lord & Smith, 1983).

Tutum Kuramı: Tutum kişilerin çevresindeki objelere karşı geliştirdiği bilişsel, duyuşsal ve davranışsal tepkilerdir. Dean ve diğerleri (1998) örgütsel sinizm kavramını açıklarken daha açık ve anlaşılabilir olması için bu üç boyuttan oluşan tutum kavramı üzerinde durmuştur. Örgütsel sinizm üzerine yapılan tanımların en büyük ortak özelliği bireyin örgüte karşı takındığı olumsuz tutum olarak ifade edilmektedir (Abraham, 2000; James, 2005; Johnson & O'Leary-Kelly, 2003). Örgütlerin sağlıklı şekilde varlığını

devam ettirmesi ve başarıyı yakalayabilmesi için örgüt üyelerinin örgüte karşı takındıkları tutum oldukça önemlidir (Helvacı, 2000).

Duygusal Olaylar Kuramı: Bu kurama göre örgütü oluşturan insanların bugünkü davranışları geçmişte deneyimledikleri duygusal yaşanmışlıklardan etkilenecek şekillenir (Sevda, 2021). Özellikle çalışma ortamlarında yaşanan hayal kırıklığı, umutsuzluk, kırgınlık, hüsrana gibi olumsuz duygularla sonuçlanan olayların, çalışanların iş tutumları üzerindeki etkisi oldukça önemlidir (Brown & Cregan, 2008). Örgüt içinde sinik davranışlar sergileyen bireylerin davranışlarının kişisel özelliklerinden veya örgütsel faktörlerden kaynaklı yaşadığı duygusal olaylardan etkilendiğini söylenebilir (Açıkgöz, 2016).

Sosyal GÜDÜLENME Kuramı: Sosyal güdülenme kuramı 1985 yılında Weiner tarafından ilk kez geliştirilmiştir. Bu kuram örgütsel sinizmin teorik tanımına odaklanmak yerine örgüt içindeki çalışanların neden sinik davranış gösterdikleri üzerine hipotezler kurup onları test eden kuramsal temel oluşturmaktadır (Eaton, 2000). Bu kuram göre örgütsel sinizm gösteren bireyin gerçekleştirdiği davranışın ilk olarak nedeni araştırılmalıdır. Daha sonra olay bazı nedensel boyutlar çerçevesinde incelenip değerlendirilmeli ve sonuca göre olayın sorumluluk kararı verilip olabilecek benzer davranışlar için beklentiler oluşturulmalıdır. Alınan sorumluluk kararları ile beklentiler ileride karşılaşılabilecek davranışları öngörme ve gerekli adımları atabilme konusunda gerekli yorumlamayı sağlayacaktır (Kalağan, 2009; Wiener, 1982). Sosyal güdülenme kuramını oluşturan üç faktör vardır bunlardan ilki konumdur (Eaton, 2000). Birey örgüt içinde meydana gelen bir olayın örgütün kendi yapısı içindeki nedenlerle mi yoksa örgütün dışındaki nedenlerle mi gerçekleştiğini zihninde konumlandırır. İkincisi kontrol edilebilirlik faktörüdür. Bu faktör gerçekleşen olayın bireyin iradesi ve kontrolü dahilinde algılanıp algılanmadığı durumu üzerine durur. Sonuncu faktör olan istikrar ise benzer olayların gelecekte de görülebileceği beklentisidir (Abaslı, 2018; Kalağan, 2009).

3.3.5. Örgütsel Sinizm ve Eğitim

Okullar insanların yaşadıkları çağın şartlarına uyum sağlayabilen, üretken ve yaratıcı bireyler olmalarını amaçlayan örgütlerdir. Öğretmenler bu amacı gerçekleştirme yolunda en önemli role sahiptirler. Öğretmenlerin beklenen başarıyı yakalayabilmesi için bulundukları kuruma bağlılıkları yüksek seviyede olmalıdır. Eğer öğretmenlerin çalıştıkları kuruma karşı aidiyet duyguları güçlü olursa kurumun başarısı için daha istekli bir şekilde yüksek performansla çalışırlar. Örgütsel sinizm ise bu bağlılığa zarar veren ve her örgütte olduğu gibi (James, 2005) okullarda da karşımıza çıkan bir tehdittir (Helvacı & Çetin, 2012).

Dünyayı saran küreselleşme örgütlerde rekabetin giderek artmasına yol açtığı gibi örgüt içindeki birlik ve beraberlik ruhunun oluşmasını veya devam etmesini de

daha zor hale getirmektedir. Örgütün hedeflediği başarıları yakalayarak varlığını devam ettirmesinde örgüt üyelerinin etkisi çok büyüktür. Örgüt üyeleri talepleri karşılandığı takdirde performansları yüksek olacakken aksi bir durum motivasyonlarının düşmesine ve örgüte dair olumsuz tutum sergilemelerine neden olacaktır (Kahya, 2013). Okullarda görev yapan idareci, öğretmen ve diğer personeller de kişisel özelliklerden veya kurumdan kaynaklı sebeplerden dolayı okula karşı olumsuz tutum sergileyebilirler ki bu da bireylerde örgütsel sinizm oluşmasına sebep olabilir (Kalağan & Güzeller 2010).

Örgütsel sinizm yaşamaya başlayan öğretmenler, okulun daha iyi bir hale gelmesi ve gelişmesi için gösterdikleri çabaların fark edilmediğini veya dikkate alınmadığını düşünebilir. Okul yöneticilerinin adaletli davranmadığını tüm öğretmenlerin eşit şekilde çalışmadıklarını düşünebilir. Ayrıca örgütsel sinizm yaşayan öğretmenler okulun geleceğinin başarılı olacağından şüphe duyar. Bunların sonucunda okul için farklı fikirler üretmeyi, okulun başarısı için çabalamayı bırakabilir (Kalağan & Güzeller, 2010). Helvacı ve Çetin'e (2012) göre örgütsel sinizm öğretmenlerin çalıştıkları okul örgütüne dair olumsuz tutumlar sergilemesidir. Örgütsel sinizm yaşayan öğretmenler mesleki gelişimlerine önem vermeyi bırakabilir yeni fikirlere açık olmayabilir ayrıca yöneticilere ve okulun almış oldukları kararlara karşı güvenleri sarsılabilir (Çillik, 2019). Bu nedenlerden dolayı okul yöneticileri örgütlerinde başarının düşmesine sebep olan örgütsel sinizmi önleyici tedbirler almalı, var olan örgütsel sinizmin ise sebeplerini araştırmalı ve örgütün başarısı için örgütsel sinizmi iyi yönetebilmelidir (Helvacı & Çetin, 2012).

Reichers vd., (1997) yöneticilerin çalışanları kendilerini de ilgilendiren kararlara dahil edilerek önemli olduklarını hissettirilmesi, örgütte meydana gelecek değişimler konusunda çalışanları bilgilendirmesi, çalışanlarla karşılıklı olumlu bir iletişim kurması ve örgüt içinde güven veren bir atmosfer oluşturmasını örgütsel sinizmin yönetilebilmesine yardımcı olabilecek tavsiyeler olarak ifade etmişlerdir. Özgener vd., (2008) göre ise örgüt çalışanlarına bir sorunla karşılaştıkları zaman danışmanlık yaparak rehberlik etmek, adil bir yönetim ve disiplin sistemi kurmak, örgütteki dinamizmi etkinleştiren rekabeti olumlu yönetebilmek örgütsel sinizmin önlenmesine veya azalmasına yardımcı olabilir.

3.4. Örgütsel Bağlılık

Bağlılık sözcüğü Türk Dil Kurumu tarafından “birine karşı sevgi, saygı ile yakınlık duyma ve gösterme, sadakat” olarak tanımlamıştır (TDK, 2023). Yoğun ve güçlü bir his olan bağlılık askerin vatanına, çalışanların görevlerine karşı hissettikleri sadakattir (Balay, 2000). Örgütlerin ise içinde bulunduğumuz çağın hızla değişen şartlarına uyum sağlayabilmesi ve varlıklarını devam ettirebilmesi için çalışanlarının örgütlerine duydukları güven, inanç ve bağlılık oldukça önemlidir (Bakan, 2018). Örgüt üyelerinde örgüte dair bu sadakatin oluşması zaman alabilen ve yöneticiler tarafından

emek verilmesi gereken bir durum olurken örgüte dair bağlılığın azalması ve örgütün zarara uğraması çok daha kolay olabilmektedir. Yöneticiler bu durumu göz önüne alarak örgütsel bağlılığı etkileyen olumlu veya olumsuz etkenleri dikkatli bir şekilde tespit etmelidir (Gül, 2002).

Örgütsel bağlılığın çalışanlardan istenen davranışlarla ilişkili olması, örgütsel bağlılığı yüksek olan bireylerin iş doyumlarının ve performanslarının daha yüksek olması, örgütte karşılaştıkları sorunlar karşısında daha yapıcı ve çözüm odaklı tutumlar sergilemesi gibi birçok farklı nedenden dolayı 1950'li yıllardan günümüze kadar örgütsel bağlılık konusu önemini korumaya devam etmektedir. Araştırmacılar örgütsel bağlılık konusunu farklı bakış açılarıyla ele alarak incelemiş ve bunun sonucunda da farklı tanımlar ortaya çıkarmıştır (Özsoy vd., 2001; Sağır & Aydın, 2019).

Örgütsel bağlılığı, Allen ve Meyer (1990) bireyin örgütün bir üyesi olarak kendisini kabul etmesi, örgütün amaçlarını ve değerlerini benimsemesi ve bunlar için mücadele etmesi şeklinde tanımlamışlardır. Becker (1960) ise örgütsel bağlılığı çalışanların çalıştıkları yere psikolojik olarak bağlanması olarak ifade etmiştir. Balay (2000) örgütsel bağlılık için, bireyin örgütün amaç, hedef, ilke ve değerleriyle bütünleşmesi ve buna yönelik tutumsal nitelikli davranışlara yönelimidir şeklinde tanımlama yapmıştır. Çöl'e (2004) göre örgütsel bağlılık, bireyin görev yaptığı örgütün hedeflerini, ilke ve değerlerini sahiplenmesi örgütün kazançları için çaba harcaması ve örgütte kalma arzusunun büyüklüğü olarak tanımlamıştır.

Schwenk'e (1986) göre örgütsel bağlılık, bireyin belli bir davranış biçimi ve yaşam tarzını benimsemesi, açıkça belirtilmiş bir ödül veya ceza sistemi olmamasına rağmen bağlılığın devam etmesidir. Luthans (2011) ise örgütsel bağlılığı, bireylerin çalıştıkları kurumun başarısı için harcadıkları emeğin bir süreci olarak ifade etmiştir. Durna ve Eren (2005) örgütsel bağlılığı bireyin çalıştığı örgütte devam etme isteğinin güçlülüğü, örgüt için yeniliklere ve yaratıcı fikirlere açık olabilme şeklinde tanımlamıştır. McShane ve Von Glinow (2016) ise örgütsel bağlılığı bireyin örgüte duygusal olarak kendini yakın hissetmesi, örgütte aktif katılım göstermesi ve örgütün amaç ve eylemlerini benimsemesi olarak ifade etmişlerdir.

Genel olarak örgütsel bağlılığın literatürdeki tanımlarına bakıldığında üç önemli öge ön plana çıkmaktadır (Balay, 2000, 5; Randall, 1987, 461).

1. Bireyin örgütün belirlediği amaçları benimsemesi bu amaçlara duyduğu büyük inançtır.
2. Bireyin örgütün başarısı için beklenenden daha fazla mücadele etmesidir.
3. Bireyin ait olduğu örgütte kalma isteğinin devam etmesidir.

Örgütsel bağlılık konusunda yapılan tanımlar sonucunda çalışanlarda örgüte olan bağlılık arttıkça örgütün devamlılığı, başarısı ve kalitesi de artmaktadır. Örgüt için hayati bir öneme sahip olan örgütsel bağlılık günümüzde de önemini korumaktadır. Örgütlerin varlıklarını sağlıklı bir şekilde devam ettirebilmeleri için çalışanlarının

örgüte olan bağlılıkları önemli unsurlardan biridir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar sorumluluklarının bilincinde daha üretken ve uyumlu bireylerdir.(Balcı, 2003). Bu bireyler ne kadar büyük bir his ile çalıştıkları kuruma kendilerini ait hissederlerse kurumun başarılı olması için o kadar büyük bir heves ve güç ile çalışırlar. Bu da örgütün sağlam temeller üzerine kurularak güçlenmesine yardımcı olur (Nartgün & Menep, 2010).

Çalışanların örgütsel bağlılığı arttıkça moralleri ve enerjileri daha yüksek olacak, hem çalıştıkları kurum için hem de toplum için daha yararlı hale geleceklerdir (İbicioğlu, 2000). Ayrıca Örgütsel bağlılığı yüksek olan bireyler örgüt için sürekli yeni ve yaratıcı düşünceler üreterek örgüt için aktif ve yararlı davranışlar sergileyeceklerdir (Tok, 2007). Örgüt üyelerinde örgütsel bağlılık arttıkça devamsızlık, işe zamanında gelmeme ve işten ayrılma gibi istenmeyen davranışlar azalırken yapılan işin kalitesi ise artmaktadır (Bayram, 2005).

Eğitim örgütleri de ülkenin şartlarından etkilenen aktif kurumlardır. Eğitim örgütlerinin en önemli parçası olan okulların hedefledikleri başarıyı yakalayabilmesi ve bunu devam ettirebilmesi için örgütsel bağlılığı yüksek öğretmenlerle çalışması büyük önem teşkil etmektedir (Çillik, 2019). Diğer örgütler gibi eğitim örgütlerinde de örgütsel bağlılığı yüksek bireylerin sayısı çoğaldıkça akademik ve sosyal başarıları artacak, hem eğitim işgörenleri hem öğrenciler bu pozitif hislerden olumlu yönde etkilenecektir.

3.4.1. Örgütsel Bağlılığın Boyutları

Kelman (1958) örgütsel bağlılığın içselleştirme, uyum ve özdeşleşme olmak üzere üç boyutta gerçekleştiğini ifade etmiştir. O'Reilly ve Chatman'nin (1986) örgütsel bağlılığı bireyin örgütüne duygusal olarak bağlanması şeklinde tanımlayarak üç boyutta incelemiştir. Bu bölümde O'Reilly ve Chatman'nin (1986) bu görüşe dayanarak örgütsel bağlılığı inceledikleri uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutları ele alınmıştır.

Uyum Boyutu: Örgütsel bağlılığın oluşmasındaki ilk adım uyum boyutudur. O'Reilly ve Chatman (1986), örgütsel bağlılığın uyum boyutunu bireyin örgütün amaç ve değerlerini paylaşıp inandığından dolayı değil belirli ödülleri elde edebilmek veya cezalardan kaçınmak için grubun etkisi altında kaldığını ifade etmektedir. Örgüt çalışanları elde ettikleri ödül miktarına göre kendini örgüte adamaktadır (Balcı, 2003). Wiener'e (1982) göre uyum boyutundaki bireyler örgütsel bağlılığı araçsal bir nitelik olarak görür ve örgüte yüzeysel destek vererek örgüte uyumlu davranışlar sergileyip istedikleri ödüle ulaşmaya çalışırlar. Bunun sonucunda daha fazla dışsal ödüle kavuşmak isteyen bireyler için örgüt maddi kontrol uygulamalarını arttırmak durumunda kalabilir.

Uyum özellikle yöneticiler için avantajlı bir durumdur çünkü tercihlerini ve aldığı kararları astlarına kabul ettirip bu kararlara uymaları konusunda zorunlu bırakır

(Balay, 2000). Bireylerde bu kararlara uymaya kendilerini zorunlu hissederler ancak bu onların örgüte olan bağlılığını arttırmada yetersiz kalır (O'Reilly, 1995). Örgütler varlıklarını devam ettirmek ve başarıyı yakalayabilmek için nasıl işgörenlerden belli beklentiler içindeyse işgörene de beklediği maaş, ödül, kıdem, uygun çalışma koşulları, sosyal ihtiyaçlar, saygı ve itibar gibi beklentilerinin örgüt tarafından karşılanmasını beklerler. İstekleri karşılanan örgüt üyeleri örgüt için yüksek performans ile çalışır ve örgütte kalmaya istekli olur (Pehlivan, 2000). Eğitim çalışanlarını ele aldığımızda ise çalışma şartlarının uygun olmaması, düşüncelerine saygı duyulmadığı düşüncesi, çalıştıkları kurumun yöneticilerinin adil olmadığı algısına sahip olmaları, ihtiyaç ve beklentilerinin yeterince karşılanmaması gibi nedenler kendilerinin okula bağlılıklarını sınırlandıracaktır (Başaran, 1993).

Özdeşleşme Boyutu: Özdeşleşme boyutunda birey artık bulunduğu örgütün bir parçası olduğuna inanır ve örgütün üyesi olmaktan mutlu olur ayrıca örgütün diğer üyeleriyle doyum sağlayan ilişkiler kurar (Doğan & Kılıç, 2007; Okçu vd., 2015). Örgütle özdeşleşen birey örgütün bir üyesi olmaktan onur duyar, örgütün amaç, değer ve hedeflerini benimser ve bunları gerçekleştirebilmek için çalışır diğer örgüt üyeleri ile de örgütün başarısı için uyumlu ve yakın ilişkiler sergilerler (O'Reilly & Chatman, 1986). Özdeşleşme boyutundaki bireyler örgütün gerçekleştirdiği başarıları da başarısızlıkları da kendisinin gibi benimser. Bu boyut örgüt üyelerine mutluluk verir ancak bu durumun korunması için bireyin değer verdiği mutlu olduğu konuların örgüt tarafından desteklenmesi gerekir (Balay, 2000).

İçselleştirme Boyutu: Örgütsel bağlılığın son boyutunu oluşturan içselleştirme boyutu, bireyin inandığı değerler ile örgütün değerlerinin birbiriyle uyumlu olmasıdır (O'Reilly & Chatman, 1986). Bu boyut bireylerin düşünce ve hislerinin örgütün değerleriyle örtüştüğü zaman gerçekleşmektedir (Doğan & Kılıç, 2007). İçselleştirme boyutunda bireyin davranışları örgütün değerlerinden etkilenir. Bu boyuttaki bireylerin örgütün başarısı için iş performansları ve motivasyonları yüksektir. Örgütün bir üyesi olmaktan büyük mutluluk duyarlar (Çillik, 2019). İçselleştirme boyutu örgütün ulaşmak istediği bir noktadır ancak bu boyuta ulaşmak örgüt için zaman ve çaba harcamayı gerektirmektedir. Bu boyuta ulaşmış bireyler örgütün başarısını kendileri ile içselleştirmiş olduklarından dolayı örgütle alakalı yenilikleri hiç bir zorluk çıkarmadan benimserler (Balay, 2000). Örgüt amaç ve hedeflerini içselleştirebilmiş üyelere sahip oldukça maddi beklentilerin ötesine geçmiş örgütün yararı için samimiyetle çalışan bireylerden oluşmaya başlayacaktır (O'Reilly & Chatman, 1986).

Sonuç olarak örgütsel bağlılığın boyutları incelendiğinde örgüte yeni dahil olmuş örgüt üyelerinin araçsal ve dışsal kaynaklı ödüllere karşı bağlılık gösterdikleri görülmektedir. Zaman geçtikçe örgütün amaçlarını, hedef ve değerlerini anlayan örgüt üyeleri bunlarla özdeşleşmektedir. Son nokta olan içselleştirme boyutu ise örgütün

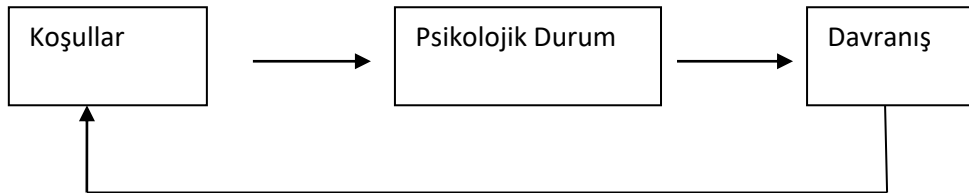
amaçlarını, değerlerini, başarı ve başarısızlıklarını bireyin kendisi ile bütünleştirdiği yoğun bir psikodinamik süreci kapamaktadır (O' Reilly & Chatman, 1986).

3.4.2.Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları

Meyer ve Allen (1991) örgütsel bağlılığın çok yönlü bir şekilde incelenmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Bu bölümde örgütsel bağlılık tutumsal bağlılık, davranışsal bağlılık ve çoklu bağlılık yaklaşımı olarak incelenmiştir.

3.4.2.1. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı

Duygusal bağlılık olarak da bilinen tutumsal bağlılık, bireyin içinde bulunduğu örgüt ile duygusal bir yakınlık kurması örgütün değerleriyle özdeşleşmesi ve örgütte kalma isteğinin devam etmesidir (Somers, 1995). Çöl'e (2004) göre tutumsal bağlılık işgörenin çalıştığı örgütü benimsemesi sonucunda örgütüyle kurduğu duygusal ilişkidir. Tutumsal bağlılığın oluşabilmesi için bireyin örgütün amaçlarıyla özdeşleşmesi, örgütsel faaliyetlere büyük oranda katılması ve örgüte sadakat ile bağlanması gerekir (Bayram, 2005). Tutumsal bağlılıkta bireyin amaçlarıyla örgütün amaçları uyum sağladığı için işgören kendi isteğiyle örgütte kalmaya devam etmek istemektedir (Doğan & Kılıç, 2007). Yalçın ve İpek'e (2005) göre duygusal bağlılıkları güçlü olan bireyler örgütte pasif kalmazlar örgütün amaçları için pek çok konuda aktif katılım sağlarlar. Şekil 3.3.' de tutumsal bağlılığın gerçekleşme süreci gösterilmektedir.



Şekil 3.3. Tutumsal bağlılık yaklaşımı (Meyer & Allen, 1991).

Tutumsal bağlılık yaklaşımlarından en çok öne çıkan Kanter'in yaklaşımı, Etzioni yaklaşımı, Allen ve Meyer'in yaklaşımı ve O'Reilly ve Chatman'ın yaklaşımına bu çalışmada yer verilmiştir.

Kanter'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı Yaklaşımı: Kanter'in (1968) örgütsel bağlılık modeli tutumsal bağlılık yaklaşımlarından biridir. Kanter' in örgütsel bağlılık yaklaşımında birey bir sosyal sistem olan örgütlerin amaçlarına ulaşabilmek için ihtiyaç ve beklentilerinin olduğunun farkındadır. Kanter'in yaklaşımında örgütün bu isteklerini gerçekleştirebilmesi için örgüt üyelerinin örgüte dair olumlu duygular hissetmesi, enerjilerini örgüt uğruna harcamaya istekli olmaları ve geliştirdikleri sosyal ilişkilerle kişiliklerini birleştirmesiyle mümkün olduğu görüşü hakimdir (Gül, 2002). Kanter'in

yaklaşımında örgütsel bağlılık sosyal ve kişilik sistemi ile gerçekleşir. Kişilik sistemi normatif, bilişsel ve duygusal yönelimlerin sonucunda ortaya çıkmaktadır. Sosyal sistem ise sosyal kontrol, grubun birliği ve sistemin devamlılığı ile oluşmaktadır. Bu yaklaşıma göre bireylerde farklı bağlılık çeşitlerinin oluşmasının nedeni örgüt tarafından çalışanlardan beklenen farklı davranış talepleridir. Bu farklı davranışsal talepler örgüt üyelerinde kontrol bağlılığı, kenetlenme bağlılığı ve devam bağlılığı meydana getirmektedir (Gül, 2002; Özdemir, 2021).

Devam bağlılığında örgüt üyesi örgütün varlığını koruyabilmesi ve sürdürebilmesi için örgütte kalmaya devam ettirmesidir. Bireyler örgütte kalmanın kendileri için örgütten ayrılmaya göre daha avantajlı olduğunu düşünürse içinde bulunduğu örgüte bağlılığı da artacaktır (Aslan, 2017).

Duygusal bağlılık olarak da adlandırılan kenetlenme bağlılığı kişinin bir gruba duyduğu bağlılıktır. Bu bağlılık türünde birey grubun tüm üyeleriyle çeşitli etkinlikler aracılığıyla sosyal ilişkiler kurar. Grup üyelerinin sürekli ilişki içerisinde olması birlikte hareket etmesi kişinin duygusal ihtiyaçlarının karşılanmasına yardımcı olur bu durum örgüt üyelerinin örgütle aralarında bağlılık oluşmasını sağlayacaktır (Gül, 2002; Özdemir, 2021).

Kanter'in kontrol bağlılığında ise bireyler örgütün amaçlarını ve hedeflerini benimserler bunun sonucunda örgüt liderlerinin kurallarına uyarlar kendi davranışlarını örgütün isteklerine göre şekillendirmesidir. Kanter'in örgütsel bağlılık yaklaşımında davranışsal olarak farklı bağlılık şekilleri ortaya çıkmış olsa bile bu bağlılık şekilleri birbirleriyle ilişkilidir. Örgütlerin varlıklarını güçlü bir şekilde devam ettirebilmesi için örgüt üyelerinde gerekli olan örgütsel bağlılığın oluşması bu üç bağlılık şeklinin birlikte kullanılması gerekmektedir (Gül, 2002; Varoğlu, 1993).

Etzioni Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı: Etzioni'nin örgütsel bağlılık sınıflandırması örgüt üyelerinin örgüte yakınlıklarına göre ahlaki yakınlık veya moral bağlılık, çıkara dayalı yakınlık veya hesapçı bağlılık ve yabancılaştırıcı yakınlık veya yabancılaştırıcı yaklaşım olmak üzere üç boyuttadır. Etzioni ahlaki yakınlığı "örgüt üyelerinde yüksek yoğunluklu bir pozitif yönelim" olarak tanımlamıştır (Çevik-Tekin, 2019, 72). Ahlaki yakınlık da birey örgütün amaç ve değerlerini benimsemiştir. Örgütün değişen ödül sisteminden etkilenmeden işini severek yapar (Balay, 2000). Ahlaki olarak çalıştığı örgütle yakınlaşma kuran kişiler zamanla örgütle bütünleşir kendini örgütün bir parçası gibi hisseder. Çalıştığı örgütün bir üyesi olduğu için gurur duyar örgütün hedeflediği başarıyı yakalayabilmesi için mücadele eder (Bıçak, 2021). Hesapçı bağlılık da birey örgütte yaptığı işin karşılığını alarak örgütle arasında bir denge kurmuştur. Elde ettiği kazanç beklentilerini karşıladığı durumda işini istenen normlara uygun olarak yaparak örgüt için çalışır ve örgütle bu ölçüde yakınlık kurar. Örgütsel ödüller örgüte hesapçı bağlılık duyan bireylerin iş motivasyonları için oldukça önemlidir. Hesapçı bağlılık da "düşük" düzeyde de olsa kişi ile örgüt arasında etkileşim vardır.

Yabancılaştırıcı yaklaşım örgüt üyesinde örgütü kendisini kısıtlayan, cezalandıran veya kendisine zarar veren bir yapı olarak gördüğü zaman örgüte dair negatif bir yönelim olarak ortaya çıkmaktadır. Bu bağlılık çeşidinde birey kendini örgütün bir parçası olarak hissetmez ve örgütte kalmak istememesine rağmen örgüt de üye olarak var olmaya devam eder (Balay, 2000; Bıçak, 2021; Kaya vd., 2017).

Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı: Allen ve Meyer (1990) örgütsel bağlılığı örgüt çalışanı ile örgüt arasındaki psikolojik ilişkinin yansıması olarak belirtmektedirler ve örgütsel bağlılığın duygusal, devam ve normatif bağlılık olmak üzere üç ana ögeye dayandırılmaktadır.

Duygusal Bağlılık: Duygusal bağlılıkta işgörenlerin çalıştıkları kurumla olan ilişkileri ön plana çıkmaktadır. Kişinin örgüte inanması ve örgütten beklentilerinin yerine gelmesi yani hem dışsal hem de içsel ödüller duygusal bağlılığın oluşmasında etkilidir. Örgüte karşı güçlü duygusal bağlılık duyan bireyler kendi çıkarları veya ihtiyaçları için değil o örgütün bir üyesi olmayı arzu ettikleri için örgütte kalırlar (Balay, 2000). Duygusal bağlılığın oluşmasına etki eden faktörler aşağıda belirtilen şekilde sıralanmaktadır (Allen & Meyer, 1990, 17-18):

İşin Cazibesi: Örgütte çalışanlara verilen işin bireyin dikkatini çekmesi ve heyecanlandırmasıdır.

Rol Açıklığı: Örgütün işgörenlerden beklentilerini net bir şekilde ifade etmesidir.

Hedef Netliği: Örgüt üyelerinin hangi amaç uğruna örgüt içinde görev yaptığının tam anlamıyla farkında olmasıdır.

Amaç Zorluğu: İşgörenlerden yaptıkları işin sorumluluklarının yerine getirilmesinin talep edilmesidir.

Yönetim Duyarlılığı: Örgütün yönetim kadrosunun diğer örgüt üyelerinden gelen fikirlere duyarlı olması ve ilgi göstermesidir.

Çalışanlar Arasındaki Uyum: İşgörenlerin birlikte hareket edebilmesi ve birbirleriyle samimi ilişkiler kurmasıdır.

Örgütsel Güvenilirlik: Örgüt üyelerinin örgüte inanması ve örgüte her konuda güvenmesidir.

Eşitlik: Örgüt üyelerinin örgütten beklentilerine eşit bir şekilde sahip olabilmesidir.

Çalışana Önem: Örgüt üyelerinin yaptıkları işlerle örgütün amaçlarına hizmet ettiklerinin hissettirilmesidir.

Geri Besleme: İşgörenlerin çalışmaları hakkında geri dönüt almasıdır.

Katılım: İşgörenlerin örgütü ve kendilerini ilgilendiren konulardaki kararlara katılım sağlamasıdır.

Örgüt yöneticilerinin örgüt üyelerinden en çok beklediği örgütsel bağlılık şekli duygusal bağlılıktır. Duygusal bağlılıkta bireyler içinde bulundukları örgütün üyesi olmaktan mutludurlar ve örgütün başarısı için gerekli durumlarda kişisel çıkarlarında vazgeçerek mücadele ederler (Eren, 2015; Bıçak, 2021).

Devam Bağlılığı: Devam bağlılığına göre bireyin örgüte bağlılık duymasının en önemli nedeni örgütte kalmaya ihtiyacı olmasıdır ayrıca bu bağlılık türünde birey örgütten ayrılmanın maliyetini de hesaplamaktadır (Meyer & Allen, 1991). Hesapçı bağlılık olarak da bilinen devam bağlılığında işgörenin örgütteki kıdemi, ilerleme olanakları ve örgüt içindeki yatırımları işten ayrılmasının maliyetinden yüksek ise birey örgüte bağlanmaktadır (Balay, 2000). Ayrıca örgüt üyeleri örgütte çalıştıkları süre boyunca elde ettikleri bilgi birikimleri ve deneyimlerini kişisel çıkarları için kullanabileceği en iyi yerin çalışmaya devam ettiği örgüt olduğunu düşünerek örgütte kalmaya devam etmektedir (Doğan & Kılıç, 2007).

Özellikle yaşın ilerlemesiyle işgörenin çalıştığı kurumda daha iyi konuma gelebilmesi daha iyi ve adaletli iş imkanlarına sahip olabilmesi gibi durumlardan dolayı yaş faktörünün devam bağlılığının oluşmasında ön plana çıktığı görülmektedir. Evli olanların bekarlara göre daha fazla ekonomik sorumluluklarının olması devam bağlılığının oluşmasında etkilidir. Ayrıca örgütlerde kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla daha fazla örgütte kalabilmek için mücadele ettiklerinden dolayı devam bağlılığı kadınlarda yüksek çıkmaktadır. Eğitim seviyesi olarak ele alındığında ise yüksek eğitim seviyesine sahip örgüt üyelerinde devam bağlılığı ters ilişkili çıkmaktadır (Mathieu & Zajac, 1990).

Örgütte işgörenlerde devam bağlılığının oluşmasına etki eden bireysel ve örgütsel faktörler şu şekildedir (Allen & Meyer, 1990);

Yetenek: İşgörenin mevcut beceri ve deneyimlerinin ne kadarını farklı bir örgüte aktarabileceği düşüncesidir.

Eğitim: İşgörenin formal eğitim seviyesinin kendi örgütü ve benzer örgütler dışındakilerde faydalalı olamayacağı endişesi.

Yer Değiştirmek: İşgörenin örgütten ayrılması durumunda farklı bir yere yerleşme konusunda tedirgin olmasıdır.

Kendine Yatırım: İşgörenin zamanının ve emeğinin büyük kısmını çalıştığı örgüte yapmış olmasını kendine yatırım yaptığı düşüncesi olarak algılamasıdır.

Emeklilik Primi: İşgörenin çalıştığı örgütte kazandığı emeklilik primini işten ayrılması durumunda kaybedeceği endişesidir.

Toplum: İşgörenin yaşadığı yerleşim yerinde ikamet ettiği süre.

Seçenekler: İşgörenin çalıştığı örgütten ayrılması halinde mevcut işini veya bu işten daha iyi imkanları olan bir işi başka bir yerde bulup bulamayacağı konusunda endişeli olmasıdır.

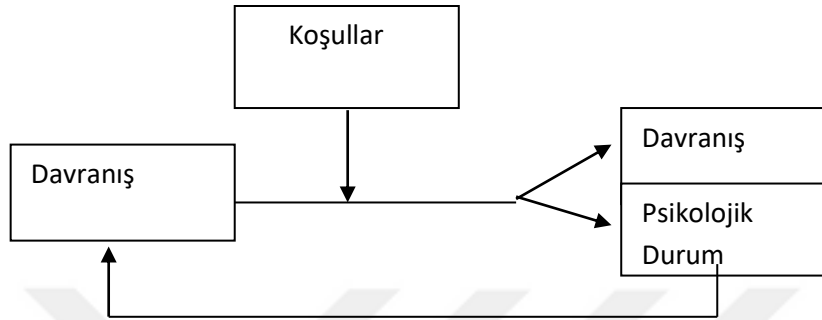
Devam bağlılığında kişinin örgütteki kariyeri, kıdemi, maddi ve manevi kazançları örgütte kalma durumunda örgütten ayrılma durumuna göre daha yüksek ise örgüt üyesi istemese de örgütten ayrılmamaktadır. Örgüt içinde elde ettiği kazançlar için verdiği mücadele bireyi daha çok örgüte bağlayabilmektedir (Gül, 2002).

İlkesel (Normatif) Bağlılık: İlkesel bağlılık, bireyin hem örgüt üyesi değilken yaşadığı kültür hem de örgütün üyesi olduktan sonra örgütün hedeflerine ulaşmak için içselleştirdiği normatif baskıların bir sonucu olarak görmektedir. Normatif bağlılığı yüksek olan bireyler, örgütte kalmayı ahlaklı bir davranış olarak görmektedir. Örgüt üyeleri borçlarını ödediklerini düşündükleri zamana kadar da örgüt için çalışmaya devam eder (Meyer & Allen, 1991). Normatif bağlılık türünde örgütün amaç ve değerleri ile bireyin amaçları arasında bir uyum mevcut ise bu durum bireyin çalışmakta olduğu örgüte sadakat ve minnet duymasına sebep olmaktadır (Suliman & Iles, 2000). Örgüt üyesi örgütte kalmayı kişisel çıkarları için değil örgüte hissettiği minnet borcunu ödemek için istemektedir. Çalışmakta olduğu örgütün kendine zor zamanlarda yardımcı olduğunu çeşitli imkanlar sunduğunu düşünerek örgüte karşı kendini yükümlü hissetmektedir (Bayram, 2005). Normatif bağlılık, bireyleri örgütte tutan sorumlulukları ön plana çıkarmaktadır. Bu bağlılık türünde işgörenler örgüte karşı sorumlulukları olduğuna inanırlar ve bunları yerine getirmek için örgütte kalmak isterler (Yalçın & İplik, 2005).

O'Reilly ve Chatman'ın Örgütsel Bağlılık Modeli: O'Reilly ve Chatman (1986) örgütsel bağlılığın sınıflandırmasını uyum, özdeşleşme ve içselleştirme olarak yapmış ve örgütsel bağlılığı kişilerin örgüte duydukları psikolojik bağlılıkları olarak ifade etmişlerdir. Uyum boyutunda birey belirli ödülleri elde edebilmek veya ceza almamak için örgüt içinde uyumlu davranışlar sergiler (Balay, 2000). Özdeşleşme bağlılığında kişi düşüncelerini ifade edebilmek ve örgüte içinde doyum sağlayabilmek için diğer örgüt üyeleriyle ilişkiler kurmaya başlar. Örgüt üyeleri bu yakın ilişkileri geliştirdikçe örgütün amaçlarıyla da özdeşleşmeye başlayacak ve örgüte bağlanmaya başlayacaktır. (Balay, 2000; Koç & Topaloğlu, 2010). İçselleştirme bağlılığı örgütsel ve kişisel değerlerin uyumuna göre gerçekleşir. Kişilerin kendi duygu, tutum ve davranışları diğer örgüt üyelerinin değerleriyle uyumlu olduğu zaman içselleştirme meydana gelmektedir (Gül, 2002). Balay'a (2000) göre uyum boyutu kişiyi maliyet ve ödül gibi araçsal algılara, özdeşleşme ve içselleştirme boyutu ise örgütün istek ve beklentilerine yönelik sonuçlara yöneltmektedir.

3.4.2.2. Davranışsal Bağlılık

Davranışsal bağlılık, bireyin geçmiş yaşantılarından elde ettiği kazanımlar ve örgüte uyum sağlarken sergilediği davranışlara göre örgüte karşı aidiyet hissetme süreciyle ilgilidir (Doğan & Kılıç, 2007). Bu davranış türü örgüte bağlılığın bireyin kişisel tutumlarına etkisi üzerinde durmaktadır. İşgören örgütte gerçekleştirdiği bir davranışı sürdürmeye devam etmekte ve zamanla bu davranışa bağlanmaktadır. Aynı zamanda örgüte karşı da bağlanan işgören örgütün kendinden beklediği davranışları sergilemeye başlar (Meyer & Allen, 1991). Şekil 3.4'de davranışsal bağlılığın gerçekleşme süreci gösterilmektedir.



Şekil 3.4. Davranışsal bağlılık yaklaşımı (Meyer & Allen, 1991).

Şekil 3.4’de görüldüğü üzere davranışsal bağlılığın temeli sosyo- psikolojik yaklaşıma dayanır. Bu yaklaşımçılara göre bireyin örgüt içindeki davranışları süreklilik kazanmakta ve bireyi psikolojik olarak örgüte bağlı hale getirmektedir. Örgütte kalmaya devam etmek isteyen birey ise örgüt içinde bir sorun yaşamamak için örgütün beklentileri uygun davranışlar sergilemektedir (Mottaz, 1989).

Literatürde Becker’in Yan Bahis Yaklaşımı ile Salancik’in Yaklaşımları davranışsal bağlılık yaklaşımları olarak yer almaktadır.

Becker’in Yan Bahis Modeli: Becker’in (1960) yan bahis yaklaşımına göre örgüt üyesi örgütte elde ettiği kazançlarını kaybetmemek için tutarlı davranışlar sergilemektedir (Meyer & Allen, 1984). Becker’in modelinde ifade edilen tutarlı davranış, bireyin amacına ulaşabilmek için farklı etkinliklerde de aynı davranışı sürekli tekrarlamasıdır. Davranışsal bağlılık türünde örgüt çalışanları duygusal olarak örgüte bir bağlılık hissetmeselerde elde ettiği kazançları için örgüt için çalışarak davranışsal bağlılık gösterirler (Gül, 2002). Bu modelde belirtilen yan bahis kavramı bir davranışla ilgili kararın bahsi geçen davranışla doğrudan ilişkisi olmayan çıkarları etkilemesidir. Becker’in modelinde örgütsel bağlılık örgüt üyesi ile örgütün birbirleriyle karşılıklı olacak şekilde bahse girdiği bir süreç olarak görülmektedir. Örgüt üyesi bu süreçte kendi için kıymetli şeyleri ortaya koyarak örgüte yatırım yapmaktadır. Kişinin örgüt için yaptığı yatırımların büyüklüğü onun örgüte duyduğu bağlılığı da arttırmaktadır.

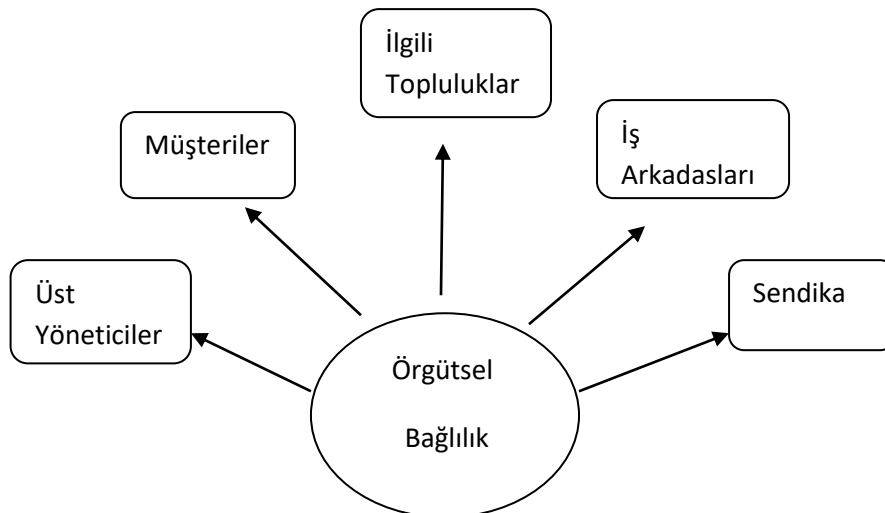
Becker’a (1960) göre örgüt çalışanlarında örgütsel bağlılık oluşmasına neden olan yan bahis nedenleri; toplumsal beklentiler, bürokratik düzenlenmeler, sosyal etkileşimler ve sosyal roller olmak üzere dört tanedir. Toplumsal beklentiler, yan bahis nedenlerinin ilkidir. Kişiler içinde bulundukları toplumun sosyal, kültürel ve manevi yapısına göre bazı davranışlarında kısıtlılıklara sebep olan yan bahislere girebilirler. Bürokratik düzenlemeler, çalıştığı süre boyunca emekli olabilmesi için maaşından belli

oranda kesilen bir kişi çalıştığı örgütten ayrılmak istediği zaman maşından kesilen paranın miktarını fazla gördüğü zaman işten ayrılırsa yıllardır verdiği emeğin karşılığını alamayacağı için kendini yan bahis içinde bulur. Sosyal etkileşimler, bireyler diğer insanlarla bir etkileşim içindedirler. Bu etkileşim süresi içinde insanların birbirleri hakkında bir kanaat oluşmuştur ve insanlar kendilerine yakıştırılan bu davranışlara uygun hareket ederek kendilerini yan bahis içinde bulurlar. Sosyal roller ise kişinin üstlendi sosyal role alışması ve benimsemesidir. Sonuç olarak Becker'in yan bahis modeli örgütsel bağlılığın davranışsal boyutunu açıklar. Örgüt çalışanları daha çok örgütten ayrılma durumunda kaybedeceklerini hesaba katar. Örgütte kaldığı sürece kazancının miktarı büyüdükçe örgütsel bağlılığı da artacaktır (Gül, 2002; İlsev, 1997).

Salancik'in Modeli: Salancik'e göre örgütsel bağlılık kişinin yaptığı davranışlara bağlanarak bu davranışları sürekli hale getirmesidir. Salancik 'in modelinde örgüt çalışanın tutumu ile gösterdiği davranışlar arasında uyum varsa stres ve kaygı daha az olacak ve çalışan örgüte bağlanacaktır. Salancik'in modelinde her davranış kişide bağlılık oluşturmaz. Bireyde bir davranışın bağlılık oluşturabilmesi için bu davranışın birey tarafından gönüllü şekilde herkesin içinde yapılabilen, şüphe içermeyen ve geri dönüşü olmayan bir davranış olması gerekir (Gül, 2002; İlsev, 1997). Gerçekleştirdiği davranışın başka insanlar tarafından fark edildiğini bilen kişi o davranışı sahiplenerek sorumluluğunu alacaktır. Örgüt çalışanları gösterdikleri davranışı kendi istekleri ile yaptıklarında daha yüksek verim ve enerji ile bu eylemi gerçekleştirerek o davranışa bağlanırlar (O'Reilly & Caldwell, 1981).

3.4.2.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı

Çoklu bağlılık yaklaşımında, örgüt üyelerinin örgüte bağlanmasına neden olan etkenler farklılık gösterebilir (Balay, 2000). Bu yaklaşıma göre örgüt üyelerinde birden fazla faktörün örgütsel bağlılığa etki edebileceği gibi her örgüt üyesinin de örgütsel bağlılık düzeyi birbirinden farklı olabilir. Örgütle ilgili iç ve dış faktörler birbirini etkileyerek örgütsel bağlılığın çoklu faktörden etkilenecek oluşabileceği düşünülmelidir (Reichers, 1985'den akt. Güllüoğlu, 2011). Şekilde 3.5'de görüldüğü üzere örgütsel bağlılığın oluşabilmesi için birçok faktör etken olabilmektedir.





Şekil 3.5. Örgütsel Bağlılık Modeli (Reichers, 1985).

Örgütler farklı özelliklere sahip birçok grubun birleşmesiyle oluşan yapılardır. Şekil 3.5’de görüldüğü üzere bu grup ve kişiler, örgütü içi faktörler olan üst yöneticilere, diğer örgüt üyelerine ve ilgi duydukları topluluklara farklı bağlılık duyabileceği gibi örgüt dışı faktörler olan sendikalara, meslek odalarına, müşterilere ve topluma farklı derecede bağlılık duyabilir (Balay, 2000).

3.4.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen birçok değişken vardır. Örgütsel bağlılığı Morris ve Sherman (1981) da örgütsel faktörlerin, Koch ve Steers (1978) demografik faktörlerin, daha çok etkilediğini öne sürmektedir. Bu bölümde örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olan kişisel-demografik faktörler ve örgütse faktörler incelenmiştir.

3.4.3.1. Kişisel-Demografik Faktörler

Literatür incelemesi yapıldığı zaman demografik faktörler ile örgütsel bağlılık arasında güçlü ilişkiler olduğunu ortaya koyan birçok araştırmanın yapıldığı görülür (Balay, 2001). Bu bölümde medeni durum, yaş, eğitim seviyesi, cinsiyet, kültürel farklılıklar, çalışma süresi, literatürde yer alan kişisel-demografik faktörler olarak incelenmiştir.

Yaş, örgütsel bağlılık üzerinde etkili olan faktörlerden biridir. Yaşı genç olan bireyler farklı alternatif iş arayışlarına yönelmede daha cesur davranabilmektedir. Genç çalışanlar örgüt içinde çok zaman geçirmediği için örgüte dair yatırımları ve bağlılığı daha az olabilmekte daha iyi imkanlar için örgütten daha kolay şekilde ayrılabilirler. Literatürde yaş ilerledikçe örgütsel bağlılığın arttığını gösteren çalışmalara rastlanmaktadır (Bakan, 2018; Çöl & Gül, 2005; Özdemir, 2015). Yaşı genç ve yeterince mesleklerine yatırım yapmamış olan bireylerin yaşı ilerlemiş olanlara göre içinde bulundukları örgüte daha az bağlılık gösterdikleri görülmüştür (Hrebiniak & Alutto, 1972). Çalışanın yaşı ilerledikçe mevcut eğitim donanımını arttırma imkanları azalmaya başlamakta bu durumdan dolayı çalışmakta olduğu örgüte daha çok bağlanmaktadır (Angle & Perry, 1981).

Cinsiyetin örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olan faktörler arasında yer aldığı bilinmektedir ancak kadın çalışanın mı yoksa erkek çalışanın mı örgüte daha çok bağlı olduğu konusunda fikir birliğine varılamamıştır. Kadınların örgütsel bağlılık düzeylerinin erkeklere göre daha fazla olduğunu öne süren araştırmacılara göre kadınlar risk almayı çok sevmezler ve istikrarlı olmak isterler. Ayrıca kadın çalışanlar örgüt

içindeki engelleri aştıkça daha çok motive olurlar ve çalıştıkları kuruma sahip çıkmak isterler bu yüzden örgüte daha çok bağlanırlar (Dixon vd., 2005; Hrebiniak & Alutto, 1972). Angle ve Perry'e (1981) göre erkek çalışanlar sorunların olduğu örgüt ile uğraşmak istemez bu da onların örgüte bağlılıklarının daha az olmasına neden olur.

Erkek çalışanların örgütsel bağlılıklarının kadın çalışanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşan araştırmalar da mevcuttur (Kasalak & Güneri, 2017; Nacar & Demirtaş, 2017). Erkek çalışanların örgütlerde daha yüksek maaş ve mevkilerde çalışıyor olması örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olmasına sebep olabilmektedir. Kadın çalışanların aile içinde genellikle daha aktif olmaları onların örgüte olan bağlılıklarını ikinci plana koymalarına neden olabilmektedir (Çakar, 2017). Yapılan araştırmalarda cinsiyet faktörünün bireylerin örgütsel bağlılık algıları üzerinde anlamlı bir fark oluşturmadığı bulgularına ulaşan araştırmacılar da mevcuttur (Demir, 2021; Eren, 2005; Erdoğan, 2006; Topaloğlu vd., 2008). Cinsiyet faktörü her örgüt için değişiklik gösteren bir etkidir. Örgütün içinde bulunduğu toplumun yapısı, örgütün kendine ait kültürü, örgüt üyelerinin kadın veya erkek olarak sayısal çokluğu gibi nedenler cinsiyetin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini etkileyebilmektedir (Kıraç, 2012).

Örgütsel bağlılık üzerinde etkisi bulunan bir diğer faktör örgüt üyelerinin medeni halleridir. Bu konuda yapılan büyük bir çoğunluğu medeni durum demografik değişkeni ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir farka ulaşamamıştır. Yapılan bazı araştırmalarda ise evli olan bireylerin örgütsel bağlılık düzeyleri bekar olanlara göre daha yüksek çıkmaktadır bunun nedeni sorumluluk duydukları aile üyelerinin varlığı ve ekonomik ihtiyaçların artması çalıştıkları kuruma daha fazla bağlanıp örgüte daha fazla sahip çıkmalarına neden olabilir (Bakan, 2018).

Bireysel donanımını arttırmak isteyen kişiler uzun süre eğitim dönemlerinden geçmekte ve iş hayatına daha nitelikli olarak katılmaktadır. Eğitim düzeyi artan bireylerin farklı örgütlerde iş bulabilme şansları artmaktadır. Kendine ve eğitim seviyesine güvenen çalışanların örgütten talep ettiği beklentileri ve istekleri artmaktadır. Örgütlerin bu istekleri yerine getirme konusunda yetersiz kalabilmesi durumunda işgören taleplerini karşılayacak farklı örgütlere yönelebilmektedir (Çöl & Gül, 2005). Eğitim seviyesi artan bireylerin iş imkanlarının da arttığı görülürken eğitim seviyesi düşük olan bireylerin gidebilecekleri farklı iş alternatiflerinin azaldığı görülmektedir. Bundan dolayı eğitim seviyesi düşük olan bireyler çalıştıkları örgütü kaybetmekten korktukları için daha fazla örgütsel bağlılık göstermektedirler (Usta vd., 2018).

Kıdem, örgütsel bağlılığa etki edebilen faktörlerden biridir ve bireyin örgütte çalıştığı süre olarak ifade edilmektedir. Cohen (1993) kişinin örgütte çalıştığı süre ile örgütten elde ettiği kazancın pozitif yönlü doğrusal bir ilişkisi olduğunu belirtmiştir. Bireyin örgütteki kıdemi arttıkça örgüte yaptığı yatırımları da artar ki bunun sonucunda da daha fazla imkan sahibi olmuş olur. Uzun süren emekler sonucunda elde ettiklerini

kaybetmek istemeyen örgüt üyeleri örgütle daha çok özdeşleşmektedir. Örgütsel bağlılığı etkileyen yaş ve kıdem benzer faktörler olsa da farklı bağlılık türünü etkilemektedir. Yaş daha çok çalışanların duygusal bağlılığı ile ilişkili çıkarken kıdem devam bağlılığını ile ilişkili çıkmıştır (Çöl & Gül, 2005).

Bireylerin çalışma yaşamındaki motivasyonunu ve değerlerini yaşadıkları toplumun kültürü etkilemektedir. Kişinin yetiştiği ailenin yapısı, sosyal çevresi, önceki yaşantıları hatta inançları dahi insanı kendine has bir birey haline getirmektedir. Bir toplumun kültüründe yapılan işte hassas davranma, örgütün ve örgüt üyelerinin tamamının kazancı için mücadele etme varken bunun tam tersi bireyselliğin öne çıktığı kültürlerde olabilir. Japonya gibi ülkelerde bireyler beklentilerini tam olarak sağlayamamaları dahi çalıştıkları örgüte bağlılığı etik bir davranış olarak görmektedir (McShane & Glinow, 2016).

3.4.3.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Örgütsel Faktörler

Örgütsel bağlılığın oluşmasında birçok örgüt kaynaklı faktör yer almaktadır. Bu çalışma kapsamında örgüt kültürü, örgütsel roller, örgütsel ödül, liderlik, yönetim tarzı, ücret düzeyi ve örgütsel adalet konuları ele alınmıştır.

Örgütsel kültür, bir örgütü diğerlerinden ayıran kendine has inançların, tutumların, davranışların ve değerlerin bütünüdür. Örgüt kültürü örgüt üyelerinin davranışlarını etkileyen önemli bir konudur (Aras, 2016). Örgüt kültürünü benimsemiş ve buna uygun hareket eden örgüt üyeleri örgütsel davranışlarda uyumlu, gayretli ve diğer bireylerle güçlü bağlara sahiptir bunun sonucunda da örgüte karşı bağlılıkları da yüksek olmaktadır (Bakan, 2018).

Rol, örgüt üyesinden beklenen davranışlardır. Örgüt üyelerinden beklenen davranışlar her örgüt üyesi için farklılık gösteriyorsa buna rol farklılaşması denilmektedir. Örgüt üyelerinden beklenen davranışlar net şekilde ayırt edilmemişse örgüt üyesi kendinden beklenen görevler konusunda karmaşa yaşıyorsa bu duruma da rol belirsizliği denilmektedir (Bakan, 2018). Rol farklılaşmaları ve rol belirsizlikleri ise işgörende psikolojik gerilim oluşturabilmekte bunun sonucunda rol çatışmaları ortaya çıkmaktadır (Uygur, 2015). Örgütte meydana gelen rol çatışmaları örgüt üyelerinde farklı alternatifleri değerlendirme düşüncesi oluşturmakta buda örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkilemektedir (Balay, 2000).

Yapılan araştırmalarlar örgütsel bağlılık ile kazanç arasında olumlu bir ilişki olduğu desteklenmektedir. Örgüt üyelerinin ücret düzeyleri arttıkça örgüte daha çok bağlanmakta ve örgütsel davranışlarda olumlu yönde artış görülmektedir (Wallace, 1995'den akt. Balay, 2000). Düşük ücret düzeyi ile örgütte çalışan bireyler daha konforlu bir hayat için kazancı yüksek olan farklı alternatifler aramaya başlar. Bireyin örgütten elde ettiği en önemli kazanç olan ücret düzeyi örgütsel bağlılığı etkileyen önemli bir faktördür (Kıraç, 2012). Örgütün çalışanlara sunduğu maaş, terfi, sosyal

aktivite imkanları, yetki ve sorumluluk gibi ödüller, çalışanları örgüte daha çok bağlamakta ve hedeflere ulaşabilmek için örgüt üyelerinin daha çok mücadele etmelerine yardımcı olmaktadır (Güçlü, 2006). Örgüt üyelerinin gerekli durumlarda takdir edilmesi, ödüllerin adaletli bir şekilde verildiğine inanması hem içsel hem dışsal güdülenmelerine yardımcı olacaktır (Loscocco, 1990'den akt. Çillik, 2019).

Yönetim ve liderlik, birbirine benzeyen ancak farklı kavramlardır. Yönetim, düzenin bozulmadan devam etmesi için otoriter olmaya ve kurallara uygun davranmaya dayanmaktadır. Liderlik ise risk alabilme, yaratıcı düşünebilme, karşılaşılan sorunlarla başa çıkabilme, problemlere çözüm üretebilme ve gibi becerilere sahip olabilmekle ilişkilidir (Şişman, 2011). Yöneticilerin örgütün düzenini sağlamak için sergiledikleri yönetim şekli örgütsel bağlılığı etkileyen önemli bir konudur. Örgüt üyelerinin fikirlerini önemsemeden ihtiyaçlarına dikkat etmeden tek yönlü bir iletişim şekliyle örgütü yönetmeye çalışmak örgüt üyelerinin motivasyonlarının düşmesine, yaratıcı düşünme becerilerinin azalmasına ve örgütsel bağlılıklarının azalmasına neden olacaktır (Gündoğan, 2009). Örgüt, liderlik özellikleri taşıyan yöneticiler tarafından yönetiliyorsa çalışanlar kendilerini değerli hissetmekte daha mutlu ve motive bir şekilde çalışmaktadır (Loke, 2001). Demokratik bir yönetim tarzını benimseyen yöneticilerin olduğu okullarda çalışanların örgütle arasındaki bağın pozitif yönlü olduğu görülürken çalışanlarına destek olmayan düşüncelerine önem vermeyen yöneticilerin olduğu okullarda örgütsel bağlılığın azaldığı görülmüştür (Güçlü, 2006).

Örgütsel adalet, örgütün işleyişinden sorumlu olan yöneticilerin örgüt içinde gerçekleştirdikleri karar ve uygulamalarının örgüt üyeleri tarafından olumlu olarak algılanmasıdır (İnce & Gül, 2005). İçerli'e (2010) göre örgütsel adalet, işgörenlerin örgütte ödül, terfi, ücret düzeyi, çalışma saatleri, yetki ve sorumlulukların yönetim tarafından nasıl dağıtıldığını anlamlandırma sürecidir. Örgütsel adaletin, örgütsel bağlılığı etkilediği bilinmektedir. Örgüt üyelerinde örgütün adil yönetildiğine dair bir algı oluşması olumlu davranışların ve örgüte duyulan sadakatin artmasında önemli bir etkidir (Uğurlu & Üstüner, 2012).

3.4.4. Örgütsel Bağlılığın Seviyeleri ve Sonuçları

Örgütsel bağlılığın sonuçları, bağlılığın düzeyine bağlı olarak olumlu ya da olumsuz şekilde olabilmektedir. Örgütün amaç ve hedefleri kabul edilebilir olmadığı durumda yüksek düzeyde bağlılık gösteren örgüt üyeleri örgütün dağılmasını hızlandırırken amaçlar gerçekçi ve kabul edilebilirse yüksek düzey bağlılık olumlu davranışlarla sonuçlanabilir (Wiener, 1982). Randall (1987) örgütsel bağlılığın birey üzerindeki etkilerini bağlılık düzeylerini düşük, orta ve yüksek olarak sınıflayarak incelemiştir.

Düşük Düzeyde Örgütsel Bağlılık: Düşük düzeyde örgütsel bağlılık gösteren bireylerin davranışları ile işe geç kalma, işte devamsızlık yapma, iş performansında

düşüş ve örgütte kalma isteğinde azalma gibi davranışlarla ilişkili olduğu görülmüştür. Örgütsel bağlılığı düşük olan bireylerde söylenti, dedikodu ve şikayetlenme davranışları da görülebilmektedir ki bu durum örgütün itibarına ve gelir durumuna zarar verebilmektedir (Randall, 1987). Düşük düzey örgütsel bağlılığın birey ve örgüt için olumlu sonuçları da olabilir. Bireylerin kendilerini sürekli geliştirmelerine ve farklı iş imkanlarına daha hızlı yönelmelerine yardımcı olarak bireye fayda sağlamış olabilir (Balay, 2000). Ayrıca düşük düzey örgütsel bağlılık, örgüt içinde düşük performans sergileyen, düzeni aksatan örgüt üyelerinin daha kolay örgütten ayrılmalarına neden olur bu durum örgütün daha az zarara uğramasına yardımcı olabilir (Randall, 1987).

Orta Düzey Örgütsel Bağlılık: Orta düzey bağlılık, literatürde ılımlı örgütsel bağlılık olarak da geçmektedir. Orta düzey bağlılık gösteren bireyler yaptıkları işte deneyimliyken örgüte tam koşulsuz bağlılık da duymamaktadır. Bu bireyler örgüt ile bütünleşirken örgütün istediği kalıba girmemek için direnmekte aynı zamanda kişisel değerlerini de korumaya çalışmaktadırlar (Randall, 1987). İlımlı bağlılık gösteren durumları reddeder (Balay, 2000). İlımlı örgütsel bağlılık da örgüt ile birey arasında bir uyum ve denge söz konusudur. Bu bağlılık düzeyindeki örgüt üyeleri daha sağlıklı tercihlerde bulunabilmekte ve yaptıkları işten daha çok doyum almaktadırlar (Wiener, 1982). Orta düzeydeki bağlılık hem birey hem de örgüt açısından olumlu sonuçlar meydana getirebileceği gibi olumsuz sonuçların da ortaya çıkmasına neden olabilir. Bu örgüt üyeleri, yöneticilere ve işverene yeterince önem vermez, örgüt için fazla görev almaktan kaçınır ve sınırlı örgütsel vatandaşlık davranışları gösterirler (Doğan & Kılıç, 2009). Orta düzey bağlılık gösteren örgüt üyeleri için fedakarlık, yaratıcı fikirler üretme, yardımseverlik ve jest yapma gibi davranışlar önemlidir. Bu bağlılık düzeyindeki insanlar topluma karşı hissettikleri sorumluluk duygusu ile örgüte dair sadakat arasında çatışma yaşayabilir. Bu durum örgütün işleyişini aksatabilir (Randall, 1987).

Yüksek Düzey Örgütsel Bağlılık: Yüksek düzeyde örgütsel bağlılık gösteren bireyler, örgüt ile özdeşleşirken örgüte olan bağlılıkları da kuvvetlenen bireylerdir (Balay, 2000). Bu örgüt üyeleri örgüte güçlü sadakat duygularıyla bağlıdırlar. Örgüte ne kadar sadık olurlarsa örgütünde kendilerine o kadar sadık olacaklarına inanırlar. Örgüte duyulan yüksek bağlılığın karşılığında örgüt içinde de ödüllendirilirler (Randall, 1987). Yüksek düzey bağlılık gösteren bireyler örgütün başarısı için bireysel olarak da grup olarak da mücadele ederek yüksek düzey performans sergilerler. İşlerine tutkuyla bağlı olan bu bireylerde işe geç kalma, devamsızlık veya işten ayrılma gibi davranışlar bu bireylerin genellikle yapmadıkları davranışlardır. Yüksek düzeyde örgüte bağlı bu bireyler yaptıkları işten zevk almaktadırlar ayrıca çalıştıkları örgütün üyesi olmaktan mutluluk duymaktadırlar (Fornes & Rocco, 2004).

Yüksek düzey örgütsel bağlılık örgüt ve birey için olumsuz sonuçlarda doğurabilir. Örgütüne yüksek düzeyde bağlı birey kendini yeniliklere kapatabilir,

değişime direnç gösterebilir. Zamanlarının büyük bir bölümünü örgüte adayan bu bireyler bireysel kimliklerini örgüt içinde kaybetmeye başlayabilirler. Örgüt ile alakalı konuları özel yaşamına yansıtabilir ailelerine ayırdıkları zamanın azalmasına neden olabilirler. Bu durum hem aile içi çatışmalarına zemin hazırlayabilir hem de daha çok iş stresi hissetmelerine neden olabilir (Randall, 1987).

Yüksek düzey bağlılık bazen örgüt için de olumsuz sayılabilecek sonuçlara sebep olabilir. Örgütü olduğu haliyle benimseyen ve yüksek düzeyde bağlı olan bu bireyler örgütün kendini geliştirmesine izin vermeyebilir. Kurulu bir düzen ve geleneksel uygulamalarla örgütün işlemesine sebep olabilir. Çağın şartlarına ayak uyduramayan örgütler ise verimliliğini kaybetmesine örgüt kimliğinin tehlikeye girmesine sebep olabilir (Randall, 1987). Örgüt içinde alınan kararlara örgüte bağlılıkları yüksek olan bireyler karşı çıkmazken diğer örgüt üyeleri kabul etmeyebilir bu durum örgüt içi çatışmalara neden olabilir (Mowday vd., 1979). Örgütün insan kaynaklarının verimsiz kullanılmasına neden olabilir. Ayrıca yüksek düzey örgütsel bağlılık gösteren bireyler, örgütün amaçlarından ve çalışma usullerinden herhangi bir sapma meydana geldiği durumlarda bunu göz ardı edebilir. Yüksek sadakat duygusu ile örgüt için yasal ve etik dışı davranışlara meyil edebilir hem bireysel zarar görebilir hem de örgütün zarara girmesine neden olabilir (Randall, 1987).

3.4.5.Örgütsel Bağlılık ve Eğitim

İnsanların bulunduğu çağın yaşam şartlarına uyum sağlayabilen, topluma faydalı, üretken bireyler haline gelebilmesindeki en büyük rol eğitim kurumlarındadır (Başaran, 1993). Eğitim kurumları tıpkı bir hamurun şekillenip yeni bir hale büründüğü gibi insanın da şekillendiği, yeni birçok bilgiyi öğrendiği ve uygulamaya geçirdiği yerlerdir. Eğitim kurumlarının üyeleri, öğretmenler, yöneticiler ve diğer personeller olup bu üyelerin en nihai amacı insanların eğitilmesidir. Bu amaç doğrultusunda eğitim örgütlerinin en önemli çıktısı olumlu davranışlar kazanmış bireylerdir. Bu amaca ulaşılması ise çalıştığı kurumun personeli ve yöneticileri ile güçlü bağları olan okulu ile özdeşleşmiş öğretmenlerle mümkündür (Balay, 2000; Gedik & Üstüner, 2017). Örgütsel bağlılık seviyesi yüksek olan öğretmenler, çalıştığı kurumun amaçları ve hedeflerini benimseyen, kurumunun daha başarılı olması için mücadele eden ve çalıştıkları örgütten ayrılmak istemeyenlerdir (Yorulmaz & Çelik, 2016).

Kushman (1992) ve Rosenholtz (1989) araştırmalarda öğretmen bağlılığı ile öğrenci başarısı arasında pozitif bir ilişkinin var olduğunu ifade etmişlerdir. Elde ettikleri bulgularda yüksek düzey bağlılığa sahip öğretmenlerin çalıştığı okullardaki öğrencilerin başarı seviyelerinin artmasına katkılar sağladığı görülmüştür. Örgüte duyduğu bağlılık düşük düzeyde olan öğretmenlerin ise öğrencilere karşı sevecen olmayan daha hoşgörüsüz, endişeli ve kaygılı davranışlar sergiledikleri görülmüştür (Akt. Balay, 2000). Eğitim kurumlarının çalışanları olan öğretmenlerin okullarındaki iş

doyumunu, mutluluğu, verimliliği ve bağlılıklarının artmasında ki en büyük pay okul yöneticilerindedir. Yöneticilerin eğitim çalışanlarına psikolojik destek vermeleri, okulun işleyiş süreçlerine, faaliyetlerine ve eğitim ile ilgili kararlara öğretmenleri dahil etmeleri, onların düşüncelerine önem vermeleri örgütsel bağlılığın oluşmasında etkili olacaktır (Shann, 1998). Öğretim liderliği davranışı sergileyebilen okul yöneticileri öğretmen ve öğrencileri destekleyen onlara yeteneklerini gösterebilecekleri fırsatlar sunan okullar ortamları oluşturmali öğretmen ve öğrencilerin okullarına duydukları aidiyet duygusunu pekiştirebilmelidir. Ayrıca okul yöneticilerine de öğretmenlere de meslekte ilerleme imkanlarının sunulması, yaptıkları işin karşılığının verilmesi ve yaratıcı düşüncelerini hayata geçirebilecekleri destekleyici okul programlarının oluşturulması gibi motive edici uygulamaların hayata geçirilmesi gerekir (Balcı, 1988). Sonuç olarak geleceğin sağlam temellere kurulabilmesi sağlıklı okul ortamlarıyla mümkündür. Okuluyla özdeşleşmiş işini severek yapan öğretmenlerin çalıştığı kurumlar başarılı ve kendini gerçekleştirebilecek nesillerin yetiştiği kurumlar olacaktır.

4. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve analizi ile ilgili istatistiksel bilgilere ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

4.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma da Kahramanmaraş ili Onikişubat ve Dulkadiroğlu merkez ilçelerindeki resmi ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel dedikodu, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını incelemek amacıyla nicel araştırma yöntemlerinden birisi olan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

Tarama modelleri bir durum hakkındaki gerçekliği araştırmacının örneklem üzerinde hiçbir müdahale yapmadan ortaya çıkarmaya çalıştığı araştırmalardır. Tarama modelinde araştırılan konu hakkındaki veriler toplanır, sınıflara ayrılır, düzenlenir ve çözümlenir. İlişkisel tarama modeli ise, iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlayan araştırmalardır. İlişkisel tarama modelinde değişkenler arasındaki ilişkinin yönü ve düzeyi belirlenir (Büyüköztürk, 2017).

4.2. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Kahramanmaraş'ın Onikişubat ve Dulkadiroğlu merkez ilçelerinde görev yapmakta olan (2334+1294) 3628 ortaokul öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise evren içinden kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi ile belirlenen gönüllü 401 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada kullanılan kolay ulaşılabilir örneklem yönteminde araştırmacının kendine tanıdık ve ulaşması kolay örnekleme alma durumu araştırmanın daha hızlı ilerlemesine yardımcı olur (Yıldırım & Şimşek, 2016). Bu çalışma 6 Şubat Kahramanmaraş depremlerinin olduğu döneme denk geldiği için öğretmenlere yüz yüze ulaşılamamıştır. Araştırmanın devam edebilmesi için de verilere daha hızlı ve kolay ulaşılması hedeflenmiş ve bu amaç ile kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi tercih edilmiştir.

Araştırma için ulaşılması gereken örneklemin büyüklüğü Büyüköztürk (2004) tarafından verilen basit seçkisiz örnekleme formül ile hesaplanmıştır.

$$n = \frac{Nt^2pq}{d^2(N-1)+t^2pq}$$

Yukarıda verilen formülün harflerinin temsil ettiği anlamlar aşağıda verilmiştir.

n: Örneklem büyüklüğü

N: Evren büyüklüğü

t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde t tablosuna göre bulunan teorik değer

p: İncelenen olayın gerçekleşme olasılığı

q: İncelenen olayın gerçekleşmeme olasılığı

d: Hata payı

Araştırmanın basit seçkisiz örnekleme formülüne göre 0,05 hata payı ve %95 güven aralığında t değeri 1,96' ya denk gelmektedir ayrıca p ve q değerleri 0,5 olarak alınmıştır. 3628 öğretmene sahip bir evren büyüklüğünde araştırmanın örnekleme formülde değerler yerine konulduğunda;

$$n = \frac{3628 \times 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5}{0,05^2 \times (3628 - 1) + 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$n = \frac{3484,3312}{10,0279}$$

$$n = 348$$

Araştırmada 401 öğretmene ulaşılarak yeterli örneklem büyüklüğüne ulaşılabilmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerine ait frekans ve yüzde dağılımları Tablo 4.1' de gösterilmiştir.

Tablo 4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

<i>Değişkenler</i>		<i>F</i>	<i>%</i>
Cinsiyet	Kadın	256	63,8
	Erkek	145	36,2
Medeni Hal	Bekar	116	28,9
	Evli	285	71,1
Mezuniyet	Lisans	337	84,0
	Lisansüstü	64	16,0
Meslekteki Hizmet yılı	1-5 Yıl	138	34,4
	6-10 Yıl	121	30,2
	11-15 Yıl	64	16,0
	16-20 Yıl	41	10,2
	21 Yıl ve Üzeri	37	9,2
Okuldaki Öğretmen Sayısı	0-20	107	26,7
	21-30	98	24,4
	31-40	64	16,0
	41 ve Üzeri	132	32,9
Aynı Okulda Çalışma Süresi	1-4 Yıl	275	68,6
	5-8 Yıl	91	22,7
	9 Yıl ve Üzeri	35	8,7
	Toplam	401	100

Tablo 4.1 de katılımcıların demografik bilgileri yer almaktadır. Katılımcıların %63,8'i kadın, %36,2'sinin erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların %28,9'u bekar, %71,1'i evlidir. Katılımcıların %84'ü lisans, %16'sı lisansüstü mezunudur. Katılımcıların meslekteki hizmet yılı değişkeni incelendiğinde %34,4' ünün 1-5 yıl aralığında, %30,2'sinin 6-10 yıl aralığında, %16'sının 11-15 yıl aralığında, %10,2'sinin

16-20 yıl aralığında, %9,2'sinin 21 yıl ve daha fazla mesleki kıdemi olduğu görülmektedir. Çalışılan okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre katılımcıların %24,4'ünün 21-30 arası öğretmenin olduğu, %32,9'unun 40 ve üzeri öğretmenin olduğu okulda çalıştığı görülmektedir. Katılımcıların bulundukları okuldaki çalışma süresi değişkeni incelendiğinde %68,6'sının 1-4 yıl, aynı okulda çalışmaya devam ettikleri görülmektedir.

4.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırma yapılırken veri toplama aracı olarak “Kişisel Bilgi Formu”, “Örgütsel Dedikodu Ölçeği”, “Örgütsel Sinizm Ölçeği” ve “ Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır.

4.3.1. Kişisel Bilgi Formu: Katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 6 sorudan (Cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, mesleki hizmet yılı, aynı okulda çalışma süresi ve çalışılan okuldaki öğretmen sayısından) oluşan kişisel bilgi formu kullanılmıştır (Ek-1).

4.3.2. Örgütsel Dedikodu Ölçeği: Bu çalışmada eğitim çalışanlarının örgütsel dedikodu düzeylerini belirlemek için Han ve Dağlı (2018) tarafından geliştirilen "Örgütsel Dedikodu Ölçeği" kullanılmıştır. Örgütsel dedikodu ölçeği toplamda 24 maddeden oluşmaktadır. Ölçek formunda yer alan maddeler 5'li Likert şeklinde derecelendirilmiştir. Tüm maddeler 1: Tamamen Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kısmen Katılıyorum, 4: Katılıyorum ve 5: Tamamen Katılıyorum şeklinde puanlanmıştır (Ek-2).

Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik analizleri için madde toplam korelasyonu, imaj korelasyon matrisi, boyutlar arası korelasyon, iç tutarlılığa ilişkin güvenilirlik analizi, açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır (Han & Dağlı, 2018). Açımlayıcı faktör analizi sonucunda örgütsel dedikodu ölçeği Haberdar Olma boyutu, İlişkileri Geliştirme boyutu ve Örgütsel Zarar boyutu olmak üzere üç faktörden oluştuğu tespit edilmiştir. Haberdar olma faktörü toplam varyansın %27,7'sini ilişkileri geliştirme faktörü %22'sini ve örgütsel zarar faktörü %20,3'ünü açıklamıştır. Ölçeğin açıklanan toplam varyansı %70,1'dir. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen faktör yapısının, doğrulanıp doğrulanmadığını açıklamak için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum indekslerine ilişkin değerler $\chi^2/sd = 2,92$; RMSEA = ,08; NNFI= ,88; CFI = ,92; ve GFI = ,84 olarak bulunarak alanyazındaki ölçütlere göre kabul edilebilir düzeyde olduğu χ^2/sd değerinin 5'ten küçük olması modelin iyi uyum verdiğini göstermektedir (Jöreskog & Sörbom, 1993). Bu araştırma alt boyutlar dahil edilmeden ölçeğin genel puanı ile gerçekleştirilmiştir.

Han ve Dağlı (2018) tarafından geliştirilen ölçeğin toplam Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı 0,82 olarak tespit edilmiştir. Alt boyutların ise sırasıyla güvenilirlik katsayıları $\alpha=0,92$ haberdar olma alt boyutu, $\alpha= 0,94$ ilişkileri geliştirme alt boyutu ve

$\alpha=0,94$ örgütsel zarar alt boyutu olarak hesaplanmıştır. Büyüköztürk'e (2017) göre bir ölçeğin güvenilir olabilmesi için güvenilirlik katsayısının en az 0,70 olması gerekir. Örgütsel dedikodu ölçeğinin güvenilirliğinin yüksek olduğu sonucuna varılabilir.

Bu araştırmada kullanılan ölçeğin toplam Cronbach's Alpha değeri 0,84 olarak bulunmuştur. Haberdar olma alt boyutunun $\alpha=0,93$ olarak, ilişkileri geliştirme alt boyutunun $\alpha=0,91$ ve örgütsel zarar alt boyutunun $\alpha=0,89$ olarak bulunmuştur. Ölçeğin aralıkları eşit varsayılarak beş seçenek için üst ve alt sınırlar belirlenmiştir: 1,00-1,79 arası "hiç katılmıyorum", 1,80-2,59 arası "katılmıyorum", 2,60-3,39 arası "kısmen katılıyorum", 3,40-4,19 arası "katılıyorum", 4,20-5,00 arası "tamamen katılıyorum". Öğretmenlerin verdikleri cevapları yorumlamak için; hiç katılmıyorum ve katılmıyorum dereceleri düşük düzey, kısmen katılıyorum orta düzey, katılıyorum ve tamamen katılıyorum dereceleri yüksek düzey olarak belirlenmiştir.

4.3.3. Örgütsel Sinizm Ölçeği: Bu araştırmada ortaokul öğretmenlerin örgütsel sinizme dair algılarını tespit etmek için Brandes, Dharwardkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen ve Kalağan (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan Örgütsel Sinizm Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek toplam 13 maddeden oluşmaktadır ve 5'li Likert şeklinde derecelendirilmiştir. Tüm maddeler 1: Hiç Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kısmen Katılıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Tamamen Katılıyorum olacak şekilde puanlanmıştır (Ek-3).

Örgütsel sinizm ölçeğinin geçerlik çalışmaları açıklayıcı faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi ve dilsel eşdeğerlik ile güvenilirlik hesaplamaları ise iç tutarlılık katsayıları ve birleşik güvenilirlik ile yapılmıştır (Kalağan, 2009). Örgütsel sinizm ölçeği bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğe ilişkin yapılan açıklayıcı faktör analizi "Kaiser-Meyer-Olkin" testi ile yapılarak KMO değeri 0,91 değeri ile mükemmel düzeyde olduğu görülmüştür. Üç boyuttan oluşan ölçeğin bilişsel boyutu toplam varyansın %29,09'unu duyuşsal boyutu %27,17'sini ve davranışsal boyutu %22,39'unu açıklamaktadır. Ölçeğin açıklanan toplam varyansı %78,67'dir. Açıklayıcı faktör analizinden elde edilen faktör yapısının doğrulanıp doğrulanmadığını açıklamak için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda $\chi^2/sd= 2,25$; RMSEA=0,07; GFI=0,91 ve AGFI=0,87 elde edilen uyum indeks değerlerinin alanyazındaki ölçütlere göre kabul edilebilir düzeyde olduğu söylenebilir (Kalağan, 2009). Bu araştırma alt boyutlar dahil edilmeden ölçeğin genel puanı ile yapılmıştır.

Kalağan (2009) tarafından geliştirilen ölçeğin toplam Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı 0,93 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılabilir. Alt boyutlarının sırasıyla bilişsel alt boyut $\alpha=0,91$ olarak, duyuşsal alt boyut $\alpha=0,94$ ve davranışsal alt boyut $\alpha=0,86$ olarak bulunmuştur. Bu araştırmada ölçeğin Cronbach's Alpha değeri 0,92 olarak bulunmuştur. Bilişsel alt boyut $\alpha=0,90$ olarak, duyuşsal alt boyut $\alpha=0,95$ ve davranışsal alt boyut $\alpha=0,82$ olarak

bulunmuştur. Ölçeğin aralıkları eşit varsayılarak beş seçenek için alt ve üst sınırlar belirlenmiştir: 1,00-1,79 arası “hiç katılmıyorum”, 1,80-2,59 arası “katılmıyorum”, 2,60-3,39 arası “kısmen katılıyorum”, 3,40-4,19 arası “katılıyorum”, 4,20-5,00 arası “tamamen katılıyorum”. Öğretmenlerin verdikleri cevapları yorumlamak için; hiç katılmıyorum ve katılmıyorum dereceleri düşük düzey, kısmen katılıyorum orta düzey, katılıyorum ve tamamen katılıyorum dereceleri yüksek düzey olarak belirlenmiştir.

4.3.4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Bu araştırmada öğretmenlerin örgütsel bağlılık algı düzeylerini ölçmek amacıyla Üstüner (2009) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Ölçek toplam 17 maddeden meydana gelmektedir ve 5’li Likert şeklinde derecelendirilmiştir. Tüm maddeler 5: Her Zaman, 4: Çoğu Zaman, 3: Bazen, 2: Nadiren, 1: Hiçbir Zaman olacak şekilde puanlanmıştır (Ek-4).

Örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlik çalışmaları için açıklayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi güvenilirlik hesaplamaları için Cronbach-alpha iç tutarlık katsayısı ve test-tekrar test hesaplamaları yapılmıştır (Üstüner, 2009). Ölçeğe ilişkin yapılan açıklayıcı faktör analizi neticesinde ölçeğin birinci faktörü alınarak tek boyuttan oluşturulmuştur. Ölçeğin açıklayıcı toplam varyansı %48 bulunmuştur. DFA analizi sonucunda $\chi^2/sd= 2,86$; RMSEA=0,07; NNFI= 0,95; GFI=0,89; CFI=0,95 ve AGFI=0,85 uyum indekslerinin kabul edilir düzeyde olduğu görülmüştür.

Üstüner (2009) tarafından geliştirilen tek boyuttan oluşan örgütsel bağlılık ölçeğinin toplamına ait Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı 0,96 olarak tespit edilmiştir. Bir ölçeğin güvenilir olması için en az 0,70 değerine sahip olması (Büyüköztürk, 2017) kriteri göz önüne alındığında güvenilirlik değeri 0.96 olarak tespit edilen bu ölçeğin güvenilir olduğu anlaşılmaktadır. Bu araştırmada ölçeğin Cronbach's Alpha değeri 0,97 olarak bulunmuştur. Ölçeğin aralıkları eşit varsayılarak beş seçenek için alt ve üst sınırlar belirlenmiştir: 1,00-1,79 arası “hiçbir zaman”, 1,80-2,59 arası “nadiren”, 2,60-3,39 arası “bazen”, 3,40-4,19 arası “çoğu zaman”, 4,20-5,00 arası “her zaman”. Öğretmenlerin verdikleri cevapları yorumlamak için, hiçbir zaman ve nadiren dereceleri düşük düzey, bazen derecesi orta düzey, çoğu zaman ve her zaman dereceleri yüksek düzey olarak belirlenmiştir.

4.4. Verilerin Toplanması

Araştırmanın örneklemini 2022-2023 eğitim öğretim yılı Kahramanmaraş ili Onikişubat ve Dulkadiroğlu merkez ilçelerindeki resmi ortaokullarda görev yapan 401 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmaya başlamadan önce Kahramanmaraş İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli olan izinler alınmıştır (Ek-5). Elde edilen veriler Google form üzerinden hazırlanan linkin okul whatsapp gruplarına gönderilmesi ile toplanmıştır. Araştırmada veri toplamada kullanılan Örgütsel Dedikodu Ölçeği için Han ve Dağlı’dan (2018) (Ek-2), Örgütsel Sinizm Ölçeği için Kalağan’dan (2009) (Ek-3) ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği için Üstüner’den (2009) (Ek-4) gerekli izinler alınmıştır.

4. 5. Verilerin Analizi

Araştırmada "Örgütsel Dedikodu Ölçeği", "Örgütsel Sinizm Ölçeği" ve "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ile toplanan veriler analiz edilirken SPSS.20 istatistik paket programı kullanılmıştır. Bu çalışmada alt boyutlar dikkate alınmadan ölçeğin toplam puanı üzerinden analiz yapılmıştır. Veriler değerlendirilirken açıklayıcı istatistik teknikleri (standart sapma, sayı ortalama, yüzde) kullanılmıştır. Araştırmanın basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılarak normal dağılım gösterip göstermediğine bakılır. Eğer normal dağılım gösteriyorsa parametrik testler kullanılır normal dağılım göstermiyor ise parametrik olmayan testlerin kullanılması önerilir (Karagöz, 2010). Bu araştırmanın çarpıklık, basıklık ve Cronbach's Alpha değerleri tablo 4.2' de verilmiştir.

Tablo 4.2. Bu Araştırmanın Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

<i>Ölçekler</i>	<i>Madde sayısı</i>	<i>Çarpıklık</i>	<i>Basıklık</i>	<i>Cronbach's Alpha katsayıları(α)</i>
Örgütsel Sinizm	13	0,51	0,30	0,92
Örgütsel Dedikodu	24	-0,11	0,81	0,84
Örgütsel Bağlılık	17	-0,35	-0,49	0,97

Tablo 4.2 incelendiği zaman ölçeklerin çarpıklık ve basıklık katsayılarının +1 ile -1 aralığında olduğu için normal dağılım gösterdiği görülmektedir (Anderson, 2013). Ölçeklerin güvenilirlik katsayılarına bakıldığı zaman 0,84-0,97 arasında olduğu görülmektedir. Güvenilirlik katsayısının 0,70'den büyük olması ölçeğin yeterli güvenilirliğe sahip olduğu anlamına gelmektedir (Büyüköztürk, 2017). Bu araştırmada ölçek normal dağılım aralığında olduğu için nicel verilerin incelenmesinde parametrik testler kullanılmıştır. İki grup ortalamaları arasındaki farkı karşılaştırmada bağımsız örneklem t testi, ikiden fazla olan grup ortalamalarını karşılaştırmak için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon anazini yorumlamak için korelasyon katsayısının mutlak değerinin 0,00-0,29 arası düşük düzey, 0,30-0,70 arası orta düzey, 0,71-1,00 arası yüksek düzey ilişkinin olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2017)

5. BULGULAR

5.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt probleminde öğretmenlerin örgütsel dedikodu, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık algı düzeylerini belirlemek için yapılan analizler sonucunda toplam puan ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 5.1’ de verilmiştir.

Tablo 5.1. Ölçeklere İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

<i>Ölçek</i>	<i>N</i>	<i>$\bar{X}$</i>	<i>Ss</i>
Örgütsel Dedikodu Ölçeği Genel	401	3,02	0,48
Örgütsel Sinizm Ölçeği Genel	401	2,54	0,73
Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel	401	3,35	0,96

Tabloda yer alan bulgular incelendiğinde ortaokulda görev yapan öğretmenlerin genel örgütsel dedikodu ortalama puanlarının “Kısmen Katılıyorum” ($\bar{x}=3,02$) düzeyinde olduğu, genel örgütsel sinizm puan ortalamalarının “Katılmıyorum” ($\bar{x}=2,54$) düzeyinde olduğu, genel örgütsel bağlılık puan ortalamalarının “Bazen” ($\bar{x}=3,35$) düzeyinde olduğu görülmektedir.

5.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi, öğretmenlerin örgütsel dedikodu ölçeği puanlarının cinsiyet, medeni hal, mezuniyet, meslekteki hizmet yılı, okuldaki öğretmen sayısı ve aynı okulda çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini incelemektir. Bu problem doğrultusunda öğretmenlerin örgütsel dedikodu puanları söz konusu demografik değişkenlere göre incelenmiş ve sonuçlar Tablo 5.2’de gösterilmiştir.

Tablo 5.2. Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Dedikodu Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Veriler

<i>Değişkenler</i>		<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>Ss</i>	<i>t</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Anlamlı Fark</i>
Cinsiyet	Kadın	256	73,36	11,01	1,90		0,057	
	Erkek	145	71,08	12,29				
Medeni Hal	Bekâr	116	73,60	12,50	1,17		0,24	
	Evli	285	72,11	11,10				
Mezuniyet	Lisans	337	72,74	11,85	0,81		0,41	
	Lisansüstü	64	71,46	9,65				
Meslekteki Hizmet Yılı	1-5 Yıl (1)	138	73,28	12,19	3,31	0,01*	5<1 5<2	
	6-10 Yıl (2)	121	73,22	10,84				
	11-15 Yıl (3)	64	72,90	11,49				
	16-20 Yıl (4)	41	73,34	9,59				
	21 Yıl ve Üzeri (5)	37	66,05	11,76				
Okuldaki Öğretmen Sayısı	0-20	107	73,18	11,09	1,62	0,18		
	21-30	98	70,43	11,14				
	31-40	64	72,37	10,59				
	41 ve Üzeri	132	73,66	12,47				
Aynı Okulda Çalışma Süresi	1-4 Yıl	275	72,43	11,77	0,13	0,87		
	5-8 Yıl	91	73,06	11,97				
	9 Yıl ve Üzeri	35	72,05	8,21				

* p<0,05

Öğretmenlerin örgütsel dedikodu ölçeği puanlarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır. Katılımcıların cinsiyete göre örgütsel dedikodu ortalamalarının anlamlı bir farklılık göstermediği istatistiksel olarak tespit edilmiştir ($p>0,05$). Buna göre kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel dedikodu puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Medeni hal değişkenine göre örgütsel dedikodu puanlarının farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Katılımcıların medeni hallerine göre örgütsel dedikodu ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Bekar ve evli öğretmenlerin örgütsel dedikodu ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Mezuniyet durumuna göre örgütsel dedikodu ölçeği puanlarının farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır. Katılımcıların mezuniyet değişkenine göre örgütsel dedikodu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Buna göre, lisans mezunları ile lisansüstü mezunları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Meslekteki hizmet yılı değişkenine göre örgütsel dedikodu puanlarının farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü Anova (F) testi uygulanmıştır. Yapılan Tukey testi sonuçları, meslekte 1-5 yıl ve 6-10 yıl arası çalışanlar ile 21 yıl ve üzeri çalışanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğunu

göstermektedir ($p<0.05$). Buna göre, 21 yıl ve üzeri hizmet süresi olan öğretmenlerin örgütsel dedikodu düzeyleri, 1-5 yıl ve 6-10 yıl hizmet süresi olanlardan daha düşüktür.

Okuldaki öğretmen sayısına göre örgütsel dedikodu puanlarının farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için tek yönlü Anova testi uygulanmıştır. Sonuçlara göre, katılımcıların okuldaki öğretmen sayısına göre örgütsel dedikodu puanlarının anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Sonuçlar gruplar arasında anlamlı fark olmadığını göstermektedir.

Aynı okulda çalışma süresi değişkenine göre örgütsel dedikodu puanlarının farklılık gösterip göstermediğini incelemek için tek yönlü Anova testi yapılmıştır. Katılımcıların aynı okulda çalışma süresi değişkenine göre örgütsel dedikodu puanları arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Buna göre sonuçlar, gruplar arasında anlamlı fark olmadığını göstermektedir.

5.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi, öğretmenlerin örgütsel sinizm ölçeği puanlarının cinsiyet, medeni hal, mezuniyet, meslekteki hizmet yılı, okuldaki öğretmen sayısı ve aynı okulda çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda öğretmenlerin örgütsel sinizm puanlarının söz konusu demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Sonuçlar Tablo 5.3.'de sunulmuştur.

Tablo 5.3. Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

<i>Değişkenler</i>		<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>Ss</i>	<i>t</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Anlamlı Fark</i>
Cinsiyet	Kadın	256	33,62	9,64	0,97		0,32	
	Erkek	145	32,64	9,56				
Medeni Hal	Bekâr	116	34,69	10,12	1,90		0,057	
	Evli	285	32,69	9,35				
Mezuniyet	Lisans	337	33,40	9,62	0,61		0,53	
	Lisansüstü	64	32,59	9,59				
Meslekteki Hizmet Yılı	1-5 Yıl (1)	138	34,99	9,77		2,58	0,03*	5<1
	6-10 Yıl (2)	121	32,78	8,57				
	11-15 Yıl (3)	64	32,57	10,93				
	16-20 Yıl (4)	41	33,21	9,64				
	21 Yıl ve Üzeri (5)	37	29,70	8,96				
Okuldaki Öğretmen Sayısı	0-20	107	34,32	9,03		2,32	0,07	
	21-30	98	31,10	9,51				
	31-40	64	33,51	8,53				
	41 ve Üzeri	132	33,90	10,45				
Aynı Okulda Çalışma Süresi	1-4 Yıl	275	33,38	9,39		0,11	0,89	
	5-8 Yıl	91	32,84	10,17				
	9 Yıl ve Üzeri	35	33,48	10,10				

* $p<0,05$

Öğretmenlerin örgütsel sinizm ölçeği puanlarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır. Katılımcıların cinsiyete göre örgütsel sinizm ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Buna göre kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel sinizm puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Medeni hal değişkenine göre örgütsel sinizm puanlarının farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Katılımcıların medeni hal değişkenine göre örgütsel sinizm ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Buna göre bekar ve evli öğretmenlerin örgütsel sinizm puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Mezuniyet durumuna göre örgütsel sinizm ölçeği puanlarının farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır. Katılımcıların mezuniyet değişkenine göre örgütsel sinizm ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Sonuçlara göre, lisans mezunları ile lisansüstü mezunları arasında örgütsel sinizm puanları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

Meslekteki hizmet yılı değişkenine göre örgütsel sinizm puanlarının farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü Anova (F) testi yapılmıştır. Yapılan Tukey testi sonuçlarıyla gruplar arasında fark olup olmadığını belirlemek amaçlanmış ve meslekte 1-5 yıl çalışanlar ile 21 yıl ve üzeri çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Buna göre 21 yıl ve üzeri hizmet süresi olan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri, 1-5 yıl hizmet süresi olanlardan daha düşüktür.

Okuldaki öğretmen sayısına göre örgütsel sinizm puanlarının farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için tek yönlü Anova testi yapılmıştır. Katılımcıların görev yaptığı okuldaki çalışan öğretmen sayısının örgütsel sinizm puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Sonuçlar, gruplar arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir.

Aynı okulda çalışma süresi değişkenine göre örgütsel sinizm puanlarının farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için tek yönlü Anova testi yapılmıştır. Katılımcıların aynı okulda çalışma süresi değişkenine göre örgütsel sinizm puan ortalamalarında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Buna göre sonuçlar, gruplar arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir.

5.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi, öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının cinsiyet, medeni hal, mezuniyet, meslekteki hizmet yılı, okuldaki öğretmen sayısı ve aynı okulda çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterip

göstermediğini belirlemektir. Bu bağlamda öğretmenlerin örgütsel bağlılık puanlarının söz konusu demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Sonuçlar Tablo 5.4'te sunulmuştur.

Tablo 5.4. Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

<i>Değişkenler</i>		<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>Ss</i>	<i>t</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Anlamlı Fark</i>
Cinsiyet	Kadın	256	53,91	16,54	-5,268		0,00**	
	Erkek	145	62,62	14,72				
Medeni Hal	Bekâr	116	54,46	16,55	-2,028		0,04*	
	Evli	285	58,12	16,30				
Mezuniyet	Lisans	337	56,25	16,24	-2,275		0,02*	
	Lisansüstü	64	61,32	16,90				
Meslekteki Hizmet Yılı	1-5 Yıl	138	54,61	16,50		2,22	0,06	
	6-10 Yıl	121	57,42	14,72				
	11-15 Yıl	64	56,59	18,49				
	16-20 Yıl	41	62,60	15,37				
	21 Yıl ve Üzeri	37	59,67	17,71				
Okuldaki Öğretmen Sayısı	0-20 (1)	107	57,86	15,73		5,38	0,00**	4<2
	21-30 (2)	98	61,90	15,53				
	31-40 (3)	64	55,84	15,29				
	41 ve Üzeri (4)	132	53,40	17,35				
Aynı Okulda Çalışma Süresi	1-4 Yıl	275	56,94	16,41		1,58	0,20	
	5-8 Yıl	91	55,72	16,65				
	9 Yıl ve Üzeri	35	61,48	15,73				

* $p<0,05$; ** $p<0,01$

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır. Katılımcıların cinsiyete göre örgütsel bağlılık ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılık puan ortalamalarının kadın öğretmenlerden yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Medeni hal değişkenine göre örgütsel bağlılık puanlarının farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Katılımcıların medeni haline göre örgütsel bağlılık ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Evli öğretmenlerin örgütsel bağlılık puanlarının bekâr öğretmenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Mezuniyet durumuna göre örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır. Sonuçlara göre, lisans mezunları ile lisansüstü mezunları arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık puanları, lisans mezunu olan öğretmenlere göre daha yüksektir.

Meslekteki hizmet yılı değişkenine göre örgütsel bağlılık puanlarının farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü Anova (F) testi yapılmıştır. Katılımcıların meslekteki hizmet yılı değişkenine göre örgütsel bağlılık puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Sonuçlar gruplar arasında anlamlı farklılık olmadığını göstermektedir.

Okuldaki öğretmen sayısına göre örgütsel bağlılık puanlarının farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için tek yönlü Anova testi yapılmıştır. Sonuçlara göre, okuldaki öğretmen sayısına göre örgütsel bağlılık puanlarının anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,01$). Yapılan Tukey testi sonuçlarına göre 21-30 öğretmen sayısına sahip okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, 41 ve üzeri öğretmen sayısına sahip olan okullarda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Diğer gruplar arasında örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

Aynı okulda çalışma süresi değişkenine göre örgütsel bağlılık puanlarının farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için tek yönlü Anova testi yapılmıştır. Katılımcıların aynı okulda çalışma süresi değişkenine göre örgütsel bağlılık puanlarının anlamlı bir fark göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Buna göre sonuçlar, gruplar arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir.

5.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın beşinci alt problemi, öğretmenlerin örgütsel sinizm, örgütsel dedikodu ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının incelenmesidir. Bu kapsamda, örgütsel sinizm, örgütsel dedikodu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile değerlendirilmiştir. Korelasyon analizi, iki değişken arasındaki ilişkinin yönünü ve gücünü belirlemeye yarayan istatistiksel bir yöntemdir. Korelasyon katsayısının mutlak değeri 0,00-0,29 arasında ise “zayıf” düzeyde, 0,30-0,69 arasında ise “orta” düzeyde, 0,70-1,00 arasında ise “yüksek” düzeyde ilişkinin var olduğunu kabul etmektedir (Büyüköztürk, 2017). İlişkilerin anlamlılık düzeyleri ve korelasyon katsayıları, Tablo 5.5'de sunulmuştur.

Tablo 5.5. Örgütsel Sinizm, Örgütsel Dedikodu ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

<i>Değişken</i>	<i>Örgütsel Sinizm</i>	<i>Örgütsel Dedikodu</i>
Örgütsel Dedikodu	0,32**	
Örgütsel Bağlılık	-0,59**	-0,16*

* $p < 0,01$; ** $p < 0,001$

Örgütsel sinizm ile örgütsel dedikodu arasındaki ilişkinin incelenmesi için korelasyon analizi uygulanmıştır. Sonuçlar, örgütsel sinizm ile örgütsel dedikodu arasında pozitif yönde ve “orta” düzeyde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir

($r=0,32$, $p<0,001$). Bu bulgu, örgütsel sinizm düzeyinin artmasıyla örgütsel dedikodu düzeyinin de arttığını ortaya koymaktadır.

Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizinde, negatif yönde “orta” düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r=-0,59$, $p<0,001$). Bu sonuç, örgütsel sinizm düzeyinin artmasının, örgütsel bağlılık düzeyinde azalmaya yol açtığını göstermektedir.

Örgütsel dedikodu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ise negatif yönde ve “zayıf” düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=-0,16$, $p<0,01$). Bu sonuç, örgütsel dedikodu düzeyinin artmasının örgütsel bağlılık düzeyinde azalmaya yol açtığını göstermektedir.

5.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın altıncı alt problemi öğretmenlerin örgütsel dedikodu ve örgütsel sinizm algı düzeylerinin örgütsel bağlılık algı düzeylerini anlamlı olarak yordayıp yordamadığını incelemektir. Bu amaçla yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 5.6’da verilmiştir.

Tablo 2.6. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

<i>Model</i>		<i>B</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Beta</i>	<i>VIF</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Adj. R²</i>
1	Sabit	90,67	37,92	0,00					
	ÖSÖ	-1,01	-14,63	0,00	-0,59	1	214,04	,000 ^b	0,348
2	Sabit	88,28	20,30	0,00					
	ÖSÖ	-1,02	-14,04	0,00	-0,60	1,11	107,08	,000 ^b	0,348
	ÖDÖ	0,04	0,65	0,51	0,02	1,11			

Model 1’de elde edilen sonuçlar, örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı ve negatif bir yordayıcı olduğunu göstermektedir ($B= -1,01$, $p<0,05$). Modelin açıklayıcılık oranı ise %34,8 olarak belirlenmiştir ($Adj. R^2=0,348$). Örgütsel sinizm düzeyindeki 1 birimlik artış örgütsel bağlılıkta 0,60 birimlik azalmaya sebep olmaktadır. VIF değerinin 10’dan küçük olması, modelde çoklu doğrusal bağlantı sorunu olmadığını göstermektedir.

Model 2’de örgütsel dedikodu (ÖDÖ) değişkeni modele eklenmiştir. Bu modelde de örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki yordayıcısının anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($B=-1,02$, $p<0,05$). Örgütsel dedikodunun ise örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($B=0,04$, $p>0,05$). Örgütsel dedikodu ve örgütsel sinizmin birlikte örgütsel bağlılığı açıklayıcılık oranı ise %34,8 olarak belirlenmiştir ($Adj. R^2=0,348$). VIF değerlerinin 1,11 olması, modelde çoklu doğrusal bağlantı sorunu olmadığını göstermektedir.

6. SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırmanın bu kısmında okullarda öğretmen algılarına göre örgütsel dedikodu, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik bulgular ile bu değişkenlerin cinsiyet, medeni hal, mezuniyet, meslekteki hizmet yılı, okuldaki öğretmen sayısı ve aynı okuldaki çalışma süresi değişkenlerine göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular alanyazın doğrultusunda tartışılarak yorumlanmış ve önerilerde bulunulmuştur.

6.1. Birinci Alt probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın birinci alt problemi; öğretmenlerin örgütsel dedikodu, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemektir.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin genel örgütsel dedikodu algılarının “kısmen katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel dedikodu algılarının “orta” düzeyde olduğu söylenebilir. Şafak (2022) çalışmasında öğretmenlerin genel örgütsel dedikodu düzeylerinin “kısmen katılıyorum” düzeyinde olduğunu tespit etmiştir. Gezen’in (2022) çalışmasında da boyutlar bazında öğretmenlerin örgütsel dedikodu algılarının “orta” düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Avcı (2023) çalışmasında öğretmenlerin genel örgütsel dedikodu algılarını “Biraz katılıyorum” düzeyinde bulmuştur. Bu araştırmaların sonucu mevcut çalışmanın sonucu ile benzerlik göstermektedir. Bu durum öğretmenlerin örgütsel dedikodunun varlığını reddetmediklerini, örgütsel dedikoduyu örgüt içinde çok güçlü olmasa da bir iletişim aracı olarak kullandıklarını ayrıca örgütsel dedikoduyu, örgüte zarar veren bir durum olarak gördükleri şeklinde yorumlanabilir. Aydın (2021) ise öğretmenlerin genel dedikodu düzeyini “katılmıyorum” düzeyinde bulgulamıştır. Katılımcıların örgütsel dedikodu algıları çalıştıkları okullardaki iletişim şekli, öğretmenler arası sosyal ilişkiler, yönetim şekli gibi faktörlerden dolayı farklılaşıyor olabilir. Nitekim örgütlerde dedikodunun ortaya çıkma sebebi bilgi eksikliği, güvensizlik, çelişkiler, formal iletişimdeki aksamalar ve kişisel nedenler olarak ifade edilmektedir (Solmaz, 2006; Usta vd., 2018).

Öğretmenlerin genel örgütsel sinizm algılarının “Katılmıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir. Diğer bir ifade ile mevcut çalışmaya katılan öğretmenlerin genel örgütsel sinizm algılarının düşük olduğu görülmektedir. Literatür incelendiğinde mevcut araştırmanın sonucu ile benzerlik gösteren çalışmaların olduğu görülmektedir (Abaslı, 2018; Başaran, 2020; Başkapan, 2021; Çatalkaya, 2017; Demirçelik, 2017; Derin, 2016; Güler, 2023; Helvacı, 2020; Kahriman, 2019; Kayaalp, 2019; Ünal, 2020; Verdi, 2024; Yüksel, 2015). Bu durum eğitim örgütlerindeki işleyişin, liderliğin ve iş ortamının olumlu algılandığına, öğretmenlerin okullarına güven duyduklarına işaret edebilir. Mevcut çalışmadan farklı olarak alanyazında öğretmenlerin genel sinizm algılarını “Kısmen katılıyorum” düzeyinde bulgulayan çalışmalarda mevcuttur (Adıgüzel-Gök,

2019; Ergen, 2015; Kalağan & Güzeller, 2010; Öztop, 2021; Yıldırım, 2015). Bu durum öğretmenlerin örgütle ilgili bazı olumsuz duygu ve düşüncelere sahip olabileceğini ancak bunun tam anlamıyla kökleşmiş bir memnuniyetsizlik ya da güvensizlik seviyesinde olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Öğretmenlerin genel örgütsel bağlılık düzeylerinin “Bazen” düzeyinde olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının “orta” düzeyde olduğu söylenebilir. Alanyazında mevcut çalışmanın sonucu ile benzerlik gösteren araştırmalar bulunmaktadır (Alakaşlı, 2021; Ergen, 2015; İlker, 2019; Kahrıman, 2019; Kaplan, 2020; Tan, 2017; Uzun, 2023; Verdi, 2024; Yüksel, 2015). Öğretmenlerin “orta” düzeyde örgütsel bağlılık algıları öğretmenlerin çalıştıkları kurumun amaç, hedef ve ilkelerini benimsediklerini, kurumlarıyla bir bağ kurduklarını ancak bu bağın güçlü olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları çalışma koşulları, kurumdan beklentilerinin karşılanma oranı, mesleki doyum gibi faktörlerden dolayı farklılaşabilir. Bu çalışmanın sonucundan farklı olarak literatürde öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının “yüksek” düzey olduğunu bulgulayan araştırmalarda mevcuttur (Ateş, 2022; Bıçak, 2021).

6.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın ikinci alt problemi öğretmenlerin okullardaki örgütsel dedikoduya ilişkin algı düzeyleri cinsiyet, medeni durum, meslekteki hizmet yılı, çalışılan okuldaki öğretmen sayısı, aynı okuldaki çalışma yılı ve öğrenim durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılaşma gösterip göstermediğini belirlemektir.

Bu araştırma sonucunda katılımcıların cinsiyet değişkenine göre örgütsel dedikodu ortalamalarında anlamlı fark göstermediği tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde mevcut çalışmanın sonucu ile benzerlik gösteren araştırmaların olduğu görülmektedir (Aydın, 2021; Çağalı, 2021; Gezen, 2022; Gölbalık, 2022; Han, 2019; Petek, 2021; Sevda, 2021; Şafak, 2021; Yavuz & Levent, 2021). Bu araştırmadan elde edilen sonucun aksine kadın öğretmenlerin örgütsel dedikodunun haberdar olma boyutu erkek öğretmenlere göre yüksek olduğu sonucuna ulaşan çalışmalar mevcuttur (Avcı, 2023; Karasu, 2020). Bunun nedeni kadınların birbiriyle daha sık iletişim halinde olmaları ve bilgi paylaşımında bulunmaları olabilir (Fidan & Şentürk, 2016). Bu farklılık, araştırmaların örneklemeden, katılımcıların kültürel normlarından veya bireysel özelliklerinden kaynaklanabilir. Mevcut çalışma sonucunda örgütsel dedikodu algısının cinsiyete göre farklılık göstermediği bulunmuştur. Kadın veya erkek öğretmenler okul ikliminden, okulun sosyal çevre ve sosyal ilişkilerinden cinsiyet fark etmeksizin benzer şekilde maruz kalarak bu durum sonucunda da dedikodu konusunda birbirlerine yakın görüşler bildirmiş olabilirler.

Katılımcıların medeni hal değişkenine göre örgütsel dedikodu ortalamaları arasında anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde yapılan

çalışmalarda öğretmenlerin medeni hal değişkenine göre örgütsel dedikodu algılarında anlamlı bir farklılaşma olmadığı bulunmuştur (Akyürek, 2020; Alakaşlı, 2021; Avcı, 2023; Aydın, 2021; Çağalı, 2021; Gölbalık, 2022; Han, 2019; Karasu, 2020; Yavuz & Levent, 2021). Literatür incelendiği zaman öğretmenlerde medeni hal değişkenine göre anlamlı farklılaşmanın var olduğunu gösteren bir çalışmaya rastlanmamıştır. Araştırmalar sonucunda evli veya bekar öğretmenlerin örgütsel dedikodu algılarının benzer olduğu görülmektedir. Evli ve bekar öğretmenler çalışma ortamında ki görevler, koşullar, sosyal ağlar ve iletişim süreçleri gibi faktörlerden medeni durumdan bağımsız olarak benzer şekilde maruz kalmaları olabilir. Bu durum onların benzer dedikodu algılarına sahip olmalarına neden olmuş olabilir. Örgütsel dedikodu bireyin kişisel özelliklerinden veya içinde bulunduğu grupların yapısıyla alakalıdır medeni durum dedikodu davranışı üzerinde güçlü bir faktör olmayabilir (Noon & Delbridge, 1993).

Katılımcıların mezuniyet durumu değişkenine göre örgütsel dedikodu ortalamaları arasında anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir. Literatür incelendiği zaman mevcut çalışmanın sonucu ile benzerlik gösteren araştırmalar bulunmaktadır (Alakaşlı, 2021; Avcı, 2023; Çağalı, 2021; Gezen, 2022; Gölbalık, 2022; Gürbüz, 2019; Han, 2019; Şafak, 2021; Yavuz & Levent, 2021). Mevcut çalışmadan elde edilen sonuçtan farklı olarak eğitim örgütlerinde yapılan çalışmalarda Petek (2021) çalışmasında öğretmenlerin örgütsel dedikodunun örgütsel zarar boyutu algılarının lisansüstü mezuniyete sahip öğretmenlerde lisans mezunu olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu farklılık katılımcıların çalıştığı örgütün yapısı, işleyişi gibi ortamın dinamiklerinden kaynaklanıyor olabilir. Yapılan mevcut çalışmadan elde edilen bulguya göre ise öğrenim durumu lisans ve lisansüstü olan öğretmenlerin örgütsel dedikodu hakkında benzer görüşte oldukları görülmektedir. Literatür incelemesi sonucunda yapılan birçok araştırmadan elde edilen sonucun bu sonuç ile benzerlik gösterdiği görülmektedir (Han, 2019). Bu benzerlik, öğretmenlerin eğitim düzeyinden bağımsız olarak çalışılan kurumun genel atmosferine hemen hemen aynı şekilde maruz kalmalarından kaynaklanıyor olabilir.

Meslekteki hizmet süresi değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel dedikodu ortalamalarında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda meslekte 21 yıl ve üzerinde meslekte hizmet eden öğretmenlerin örgütsel dedikodu puanları hizmet süresi 1-5 yıl ile 6-10 yıl gruplarından daha düşük çıkmıştır. Han (2019) tarafından yapılan araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel dedikodunun örgütsel zarar boyutu algıları meslekte 11-20 yıl çalışanların 1-5 yıl ile 6-10 yıl çalışanlara göre düşük çıkmıştır. Öğretmenlerin ilişkileri geliştirme boyutu algı düzeyleri ise 21 yıl ve üzeri meslekte hizmet edenlerin 6-10 yıl meslekte hizmet eden öğretmenlere göre düşük çıkmıştır. Karasu (2020) tarafından yapılan çalışmada meslekte 11-15 yıl ile 16-20 yıl çalışan öğretmenlerin haberdar olma boyutuna dair algı düzeyleri 1-5 yıl ve 6-10 yıl çalışan öğretmenlere göre düşük olduğu görülmüştür. Aydın (2021) tarafından yapılan

çalışmada meslekte hizmet süresi 6-10 yıl olan öğretmenlerin 1-5 yıl ile 21 yıl ve üzerinde çalışan öğretmenlere göre haberdar olma boyutu ortalamalarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Gezen (2022) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin haberdar olma boyutuna dair algı düzeyleri 20 yıl ve üzerinde çalışan öğretmenlerin 0-5 yıl ve 6-10 yıl çalışan öğretmenlere göre düşük çıkmıştır. Literatürde mevcut çalışmanın sonucuna benzer çalışmalar olduğu görülmektedir (Aydın, 2021; Gezen, 2022; Han, 2019; Karasu, 2020). Mevcut çalışmanın sonucundan farklı olarak literatürde meslekteki hizmet süresi değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel dedikodu algı düzeyinde anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşan çalışmalar bulunmaktadır (Akyürek, 2020; Alakaşlı, 2021; Çağalı, 2021; Gölbalık, 2022; Petek, 2021; Seveda, 2021; Şafak, 2021). Bu farklılığın sebebi farklı zamanlarda farklı örneklem gruplarıyla çalışmaktan, katılımcıların ait oldukları örgütün genel işleyişinden kaynaklanabilir. Mevcut çalışmada meslekte 21 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin örgütsel dedikodu algıları 1-5 yıl ile 6-10 yıl çalışanlardan düşük çıkmıştır. Bunun sebebi meslekte daha uzun zaman geçiren öğretmenlerin çalıştıkları kurum, sosyal çevre ve öğrencilere yönelik bilgiler gibi pek çok konuda mesleki olgunluklarının artmasından dolayı mesleğe yeni başlayanlara göre dedikodu aracılığıyla bilgi edinmeye ihtiyaç duymamaları olabilir. Ayrıca mesleki tecrübesi fazla olan öğretmenlerin dedikodunun bireysel ve örgütsel zararlarının daha çok farkında olması örgütsel dedikodudan kaçınma eğilimi göstermelerine neden olabilir. Kurland ve Pelled (2000) mesleki profesyonellik düzeyinin artmasıyla beraber bireylerin örgüt içindeki dedikodunun sebep olabileceği çatışmalardan kaçınmaya daha meyilli olduğunu ifade etmişlerdir.

Okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre katılımcıların örgütsel dedikodu ortalamalarının anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Literatürde çalışılan okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel dedikodu algılarında anlamlı farklılaşma olmadığını bulgulayan çalışmalar bulunmaktadır (Alakaşlı, 2021; Çağalı, 2021; Gölbalık, 2022; Petek, 2021; Seveda, 2021; Şafak, 2021). Yapılan bu araştırmalar mevcut çalışmanın sonucunu ile benzerlik göstermektedir. Bu çalışmanın aksine Gürbüz (2019) tarafından yapılan çalışmada öğretmen sayısı 11-30 arasında olan okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel dedikodu algısı daha fazla öğretmen sayısına sahip okullardaki öğretmenlere göre daha az bulunmuştur. Han (2019) tarafından yapılan çalışmada da küçük okullarda çalışmakta olan öğretmenlerin örgütsel dedikodunun alt boyutları olan ilişkileri geliştirme ve örgütsel zarar boyutu algılarının büyük okulda çalışmakta olan öğretmenlere göre daha düşük olduğu sonucu elde edilmiştir. Gürbüz (2019) ve Han (2019) tarafından yapılan araştırmalar mevcut çalışmanın sonucundan farklılık göstermektedir. Öğretmen sayısının az olduğu okullarda öğretmenler arasında iletişim daha fazla olabilir. Öğretmen sayısının daha az kurumlarda iletişimin sürekli ve güçlü olması öğretmenler arasında birlik ve bütünlüğün artmasına dedikodunun kurum içinde daha az kullanılmasına neden olabilir. Nitekim

örgüt içindeki formal iletişim kanalları yeterince hızlı ve açıklayıcı olduğu zamanlarda insanları dedikoduya yönlendirecek nedenler azalacaktır (Eroğlu, 2005). Mevcut araştırma sonucunda ise öğretmen sayıları farklı olan okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel dedikodu algılarının benzer olduğu görülmektedir. Bu benzerlik, öğretmenlerin okulun kültürü, yönetim yaklaşımı, liderlik şekli, iletişim tarzı gibi dedikoduya neden olabilen faktörlerden kurumun öğretmen sayısından bağımsız olarak birbirine yakın şekilde algılamalarından kaynaklanıyor olabilir. Nitekim Foster'a (2004) göre örgütten kaynaklı nedenler ve sosyal nedenler örgütlerde dedikodunun ortaya çıkmasına neden olabilmektedir.

Katılımcıların aynı okulda çalışma süresine değişkenine göre örgütsel dedikodu puanlarının anlamlı bir fark göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde öğretmenlerin halen görev yaptıkları okullardaki çalışma süresi değişkenine göre örgütsel dedikodu algılarında anlamlı fark oluşturmadığı sonucuna ulaşan çalışmalar bulunmaktadır (Aydın, 2021; Sevdâ, 2021; Şafak, 2021). Yapılan bu araştırmaların sonucu ile mevcut çalışmanın sonucu benzerlik göstermektedir. Bu araştırmanın sonucundan farklı olarak Petek (2021) yaptığı araştırma sonucunda görev yapmakta olduğu okulda daha uzun süredir çalışan öğretmenlerin dedikodunun örgütsel zarar işlevinin daha az olduğu görüşüne sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır. Petek (2021) yaptığı araştırmanın sonucu ile mevcut çalışmanın sonucu farklılık göstermemektedir. Aynı okulda çalışma süresi uzadıkça öğretmenlerin örgüte olan bağlılıkları artabilir (Ateş, 2022). Bunun sonucunda da öğretmenler dedikodunun olumlu yanlarına odaklanıyor olabilirler. Mevcut çalışma sonucunda araştırmaya katılan öğretmenlerin halen görev yaptıkları okulda çalışma süreleri farklı olsa bile örgütsel dedikodu algılarının benzer olduğu görülmektedir. Bu benzerlik okul içinde iletişimin şekillerinden, okul idaresinin okuldaki görev süresine dikkat etmeden tüm öğretmenlere yaklaşımının aynı olmasından veya öğretmenler arasındaki ilişkilerden kaynaklanmış olabilir.

6.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın üçüncü alt problemi, öğretmenlerin örgütsel sinizm ölçeği puanlarının cinsiyet, medeni hal, mezuniyet, meslekteki hizmet yılı, okuldaki öğretmen sayısı ve aynı okulda çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir.

Araştırma sonucunda katılımcıların cinsiyet değişkenine göre örgütsel sinizm ortalamalarının anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde yapılan çalışmalarda cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarında anlamlı bir farklılaşma olmadığı bulunmuştur (Abaslı, 2018; Akpolat & Oğuz, 2021; Amasralı, 2016; Arslan, 2018; Başaran, 2020; Çatakkaya, 2017; Çelik, 2022; Derin, 2016; Gök, 2019; Güler, 2023; Kalağan & Güzeller, 2010; Levent &

Gökçe, 2022; Ünal, 2020; Yıldırım, 2015; Yüksel, 2015). Bu araştırmaların sonucu mevcut çalışmanın sonucu ile benzerlik göstermektedir. Mevcut araştırmanın sonucundan farklı olarak Gedik ve Üstüner (2019) yapmış oldukları çalışmada kadın öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları erkek öğretmenlerden daha yüksek olduğu sonucunu elde etmişlerdir. Literatürde cinsiyet değişkenine göre katılımcıların örgütsel sinizm algılarının erkek öğretmenlerde daha yüksek olduğu sonucuna ulaşan çalışmalarda bulunmaktadır (Başkapan, 2021; Küçük, 2020; Öztop, 2021). Bu araştırmaların sonuçları mevcut çalışmanın sonucundan farklılık göstermektedir. Bu araştırma sonuçlarının farklı olması örneklem gruplarının ve araştırma zamanının farkından kaynaklanıyor olabilir. Mevcut araştırma sonucunda da erkek veya kadın öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının birbirine yakın olduğu görülmüştür. Bu benzerlik yöneticilerin cinsiyet ayrımı yapmadan örgüt çalışanlarına yaklaşımının benzer olmasından ya da örgüt içindeki işleyişin tüm çalışanlar tarafından benzer şekilde algılamasından kaynaklanabilir. Nitekim Gedik ve Üstüner (2019) örgütün yönetim tarzının örgüt üyelerinin düşüncelerini ve davranışlarını olumlu veya olumsuz şekilde etkilediğini ifade etmişlerdir.

Katılımcıların medeni hal değişkenine göre örgütsel sinizm ortalamaları arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir. Literatür incelendiğinde yapılan çalışmalarda öğretmen algılarında medeni hal değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarında anlamlı bir farklılaşma olmadığı bulunmuştur (Abaslı, 2018; Arslan, 2018; Gökçe & Levent, 2022; Kalağan & Güzeller, 2010; Karademir, 2016; Küçük, 2020; Yıldırım, 2015). Yapılan çalışmalar mevcut çalışmanın sonucu ile örtüşmektedir. Mevcut araştırma sonucundan farklı olarak literatürde bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere göre daha çok örgütsel sinizm algısına sahip olduğu çalışmalarda bulunmaktadır (Amasralı, 2016; Öztop, 2021; Yüksel, 2015). Kalağan (2009) akademisyenlerle yaptığı çalışmada ise davranışsal boyutta evli katılımcıların örgütsel sinizm algıları bekar katılımcılara göre daha yüksek bulmuştur. Kalağan (2009) evli öğretmenler aile üyeleriyle örgüt hakkında daha çok konuşup duygu ve düşüncelerini paylaşarak örgüt içinde eleştiride bulunuyor olabilir yorumunda bulunmuştur. Mevcut araştırmanın sonucuna göre evli ve bekar öğretmenlerin örgütsel sinizm algısı benzerdir. Yapılan çalışmalarda bireylerin evli veya bekar olması örgütsel sinizm algılarına önemli ölçüde tesir etmemektedir (Çınar vd., 2024). Bu benzerlik çalışma ortamındaki iş yükü dağılımının adil olması, idare yaklaşımının herkese karşı aynı olması ve okul içi sosyal ilişkilerin olumlu yönde olması gibi faktörlerden kaynaklanıyor olabilir.

Mezuniyet durumu değişkenine göre lisans mezunları ile lisansüstü mezuniyete sahip olan öğretmenlerin örgütsel sinizm puan ortalamaları arasında anlamlı fark olmadığı belirlenmiştir. Literatür incelendiği zaman mevcut çalışma ile benzer çalışmaların bulunduğu görülmektedir (Arslan, 2018; Çillik, 2019; Gedik & Üstüner, 2019; Gök, 2019; Güler, 2023; Küçük, 2020; Öztop, 2021; Ünal, 2020; Verdi, 2024;

Yıldırım, 2015). Diğer yandan lisansüstü mezuniyete sahip olan öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının lisans ve ön lisans mezunu olan öğretmenlere göre yüksek olduğu sonucunu bulgulayan çalışmalar bulunmaktadır (Çelik, 2022; Kalağan & Güzeller 2010). Abaslı (2018) tarafından yapılan çalışmada da eğitim durumu lisansüstü olan öğretmenlerin davranışsal boyutta örgütsel sinizm algılarının lisans mezunu olan öğretmenlerden yüksek olduğu tespit edilmiştir. Abaslı (2018) bu durumu lisansüstü eğitime sahip olan öğretmenlerin eleştirel düşünme ve bunu diğer insanlarla paylaşmaya daha yatkın olabilir şeklinde yorumlamıştır. Mevcut çalışmanın sonucunda mezuniyet değişkeni açısından eğitim seviyesi lisans ve lisansüstü olan öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının benzer olduğu görülmüştür. Çalışılan okulun kültürü, iklimi, sosyal ve fiziki yapısı mezuniyet durumu fark etmeksizin bireylerde benzer duygu düşünce ve tutum oluşturmuş olabilir. Nitekim Kalağan ve Güzeller (2010) eğitim örgütlerinde yönetim, örgüt üyeleri arasındaki ilişki, kişilik özellikleri ve kurumun yapısı öğretmenlerin sinizm algısının oluşmasını belirleyen faktörler olduğunu ifade etmişlerdir.

Katılımcıların meslekteki hizmet yılı değişkenine göre örgütsel sinizm puan ortalamalarında 1-5 yıl çalışanlar ile 21 yıl ve üzerinde çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Buna göre 21 yıl ve üzeri hizmet süresi olan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri, 1-5 yıl arası mesleki hizmet süresi olanlardan daha düşüktür. Amasralı (2016) yaptığı çalışmada 0-5 ile 6-10 yıl arası görev yapanların 16 yıl ve üzeri görev yapanlara göre daha fazla sinizm yaşadıklarını tespit etmiştir. Kalağan ve Güzeller (2010) yaptıkları çalışmada meslekte çalışma süresi arttıkça sinizm algısının azaldığı sonucuna ulaşmışlardır. Yapılan bu araştırmaların sonucu ile mevcut çalışmanın sonucunu örtüşmektedir. Mevcut çalışmanın aksine Başaran (2020) ve Akpolat ve Oğuz (2021) yaptıkları çalışmada öğretmenlerin mesleki kıdem yılı arttıkça sinizm algısının arttığını bulgulamışlardır. Ayrıca literatür incelendiğinde mesleki kıdem ile örgütsel sinizm arasında anlamlı farkın olmadığını sonucunu bulgulayan çalışmalar bulunmaktadır (Abaslı, 2018; Çelik, 2023; Çillik, 2019; Ergen, 2015; Gök, 2019; Verdi, 2024; Yıldırım, 2015). Bu araştırmalar mevcut çalışmanın sonucu ile benzerlik göstermemektedir. Araştırmalarda farklı sonuçların tespit edilmesi araştırma gruplarının farklılığından ya da katılımcıların bireysel ve örgüt özelliklerinden kaynaklanıyor olabilir. Mevcut çalışma sonucunda meslekte daha uzun yıllar çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları mesleğinin ilk yıllarında olan öğretmenlere göre düşüktür. Meslekte uzun yıllar geçiren öğretmenlerin yaş ve mesleki deneyimle birlikte duygusal ve davranışsal olgunlukları artabilir ya da mesleğin ilk yıllarına oranla kurumdaki daha gerçekçi beklentiler içinde olabilirler bu da sinik tepkilerin azalmasına yol açabilir.

Katılımcıların okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre örgütsel sinizm puanlarında anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Literatürde küçük veya büyük

okulda çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarında farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşan çalışmalar bulunmaktadır (Arslan, 2018; Yüksel, 2015). Bu araştırmaların sonucu mevcut çalışmanın sonucuyla benzerlik göstermektedir. Mevcut çalışmanın aksine Çatalkaya (2017) tarafından yapılan araştırmada çalıştığı kurumda öğretmen sayısı arttıkça öğretmenlerin bilişsel boyutta örgütsel sinizm algılarının arttığı görülmüştür. Doğan ve Ugurlu (2015) tarafından gerçekleştirilen çalışmada da okuldaki öğretmen sayısı arttıkça öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının da tüm boyutlarda arttığı görülmektedir. Bu durumun nedeni öğretmen mevcudu fazla olan okullarda çalışmakta olan öğretmenlerin alınan kararlar sınırlı katılımı, kendini okula aid hissetmeme gibi nedenlerden kaynaklanabilir. Mevcut çalışma sonucunda okulda bulunan öğretmen sayısı değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının birbirine benzer olduğu görülmektedir. Okuldaki iş yükü ve sorumluluklar, yönetimle olan ilişkiler, okul içindeki sosyal dinamikler öğretmenlerde, çalışılan okuldaki öğretmen sayısından bağımsız olarak benzer algılar oluşturuyor olabilir.

Katılımcıların aynı okulda çalışma süresi değişkenine göre örgütsel sinizm puan ortalamalarında anlamlı bir farklılaşma olmadığı bulunmuştur. Literatürde mevcut çalışmanın sonucu ile benzer çalışmalar olduğu görülmektedir (Arslan, 2018; Balay, Kaya & Cülha, 2013; Ergen, 2015; Güler, 2023; Karademir, 2016). Mevcut çalışmanın aksine Derin (2016) yapmış olduğu çalışmada aynı okulda 4-6 yıl arası çalışan öğretmenlerde davranışsal sinizm algısı 7 yıl ve üzeri çalışanlara göre yüksek çıkmıştır. Çatalkaya (2017) yapmış olduğu çalışmada 4-8 yıl arası aynı okulda çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizm algısı görev yaptığı okula yeni başlayan ve 9 yıl ve üzeri çalışanlardan yüksek bulunmuştur. Abaslı (2018) tarafından yapılan çalışmada aynı okulda görev süresi daha az olan öğretmenlerin örgütsel sinizm algısı görev süresi daha fazla olanlara göre yüksek çıkmıştır. Gök (2019) yaptığı çalışmada aynı okulda 4 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin duyuşsal sinizm algılarının diğer gruplardan daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. Bu araştırmalarda farklı sonuçlar elde edilmesinin nedeni araştırmaların örnekleme, okul iklimi ve bireysel faktörler olabilir. Mevcut çalışma sonucunda aynı okulda çalışma süresi öğretmenlerin örgütsel sinizm algısında farklılaşma oluşturmamıştır. Bunun nedeni aynı okulda çalışanların okulda çalışma süresinden bağımsız olarak aynı kültürel değerler, normlar ve yönetim tarzına maruz kalarak tüm öğretmenlerin benzer duygu ve düşünceler hissetmeleri olabilir.

6.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın dördüncü alt problemi öğretmenlerin okullardaki örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeyleri cinsiyet, medeni durum, meslekteki hizmet yılı, çalışılan okuldaki öğretmen sayısı, aynı okuldaki çalışma yılı ve öğrenim durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılaşma gösterip göstermediğini belirlemektir.

Katılımcıların cinsiyete göre örgütsel bağlılık ortalamaları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılık puan ortalamaları kadın öğretmenlere göre yüksek çıkmıştır. Literatür incelendiği zaman cinsiyet değişkenine göre erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının kadın öğretmenlerden yüksek olduğu sonucuna ulaşan çalışmalar bulunmaktadır (Ateş, 2022; Çoban & Demirtaş, 2011; Kaplan, 2020; Nagar, 2012; Uzun, 2023). Bu araştırmalar mevcut araştırmanın sonucu ile benzerdir. Bu çalışmanın sonucundan farklı olarak alanyazında öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark olmadığını bulgulayan çalışmalar bulunmaktadır (Altun, 2010; Coşkun Hırçın, 2023; Çakar & Çiçek, 2019; Çillik, 2019; Dönmez, 2018; Ergen, 2015; İlker, 2019; Kırımlı, 2022; Özkul vd., 2022; Rabindarang vd., 2014; Yüksel, 2015). Bu araştırmaların sonucu mevcut araştırmanın sonucu ile örtüşmemektedir. Araştırma sonuçlarının farklılık göstermesi örgütlerin farklı yönetim tarzlarıyla yönetilmesi, kurum içi sosyal ilişkiler ve kültürel normlar olabilir. Mevcut araştırma sonucunda erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının kadın öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarından daha yüksek olduğu görülmüştür. Erkeklerin toplumumuzda ailenin geçiminin sağlanmasında kendini daha fazla sorumlu hissetmesi, iş yerinden kaynaklanan duygusal yük ve stresle daha iyi baş edebilme durumları (Darol & Karapınar, 2022) çalıştıkları kurumda kalma isteklerinin daha fazla olmasına neden olabilir. Ayrıca araştırmalar erkelerin çalışma hayatlarında daha fazla kariyer, terfi ve ödül odaklı olduklarını (Allen & Meyer, 1990) göstermektedir bu durum onların örgütsel bağlılıklarını artırıyor olabilir.

Katılımcıların medeni haline göre örgütsel bağlılık ortalamaları arasında anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Evli öğretmenlerin örgütsel bağlılık puanlarının bekar öğretmenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Literatürde evli öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının bekar öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşan çalışmalar bulunmaktadır (Altun, 2010; Bıçak, 2021; Uzun, 2023). Yüksel (2015) de içselleştirme boyutunda evli öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının bekarlara göre daha yüksek bulmuştur. Alakaşlı (2021) duygusal ve devam bağlılığı boyutuna göre evli öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bekar öğretmenlerden yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu araştırmaların sonucu mevcut çalışmanın sonucu ile örtüşmektedir. Mevcut çalışmanın aksine Özkul vd., (2022) bekar öğretmenlerde örgütsel bağlılık algısının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ergen (2015) yaptığı araştırmada bekar öğretmenlerin uyum boyutunda örgütsel bağlılık algılarının evli öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğu sonucunu elde etmiştir. Ayrıca alanyazında medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarında anlamlı bir farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşan çalışmalarda bulunmaktadır (İlker, 2019; Kaplan, 2020; Rabindarang vd., 2014). Bu araştırmalar mevcut çalışmanın sonucu ile örtüşmemektedir. Araştırma sonuçları arasındaki farklılık bekar ve evli öğretmenlerin yaşam tarzları, sorumlulukları, sosyal ilişkileri ve kariyer planları gibi

farklı faktörlerden kaynaklanabilir. Mevcut çalışmada evli öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları bekar öğretmenlerden yüksek çıkmıştır. Evli öğretmenlerin sorumlu oldukları aile üyelerinin var olması işlerine ve örgütlerine karşı daha hassas olmalarına neden oluyor olabilir.

Katılımcıların mezuniyet değişkenine göre örgütsel bağlılık ortalamalarının anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Eğitim durumu lisansüstü olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık puanları, eğitim durumu lisans olan öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Küçük (2015) ve Tan (2017) yaptığı çalışmada öğretmenlerin uyum boyutunda örgütsel bağlılık algılarının lisansüstü mezuniyete sahip olanların lisans mezunu olanlara göre yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Altun (2010) tarafından yapılan çalışmada da duygusal boyutta eğitim durumu yüksek lisans olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları lisans mezunu olanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Bu çalışmalar mevcut araştırmanın sonucu ile benzerlik göstermektedir. Mevcut çalışmadan farklı olarak alanyazında eğitim durumu değişkeni ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir fark olmadığını bulgulayan çalışmalar bulunmaktadır (Bıçak, 2021; Çillik, 2019; Dönmez, 2018; Kırımlı, 2022). Mevcut araştırma sonucunda lisansüstü eğitim durumuna sahip olan öğretmenlerin eğitim durumu lisans olan öğretmenlere göre örgütsel bağlılıkları daha yüksek bulunmuştur. Eğitim seviyesi arttıkça öğretmenlerin mesleki bilgi birikimi ve becerilerinin artması işlerine daha fazla anlam yüklemelerine çalıştıkları kurumu daha fazla benimsemelerine neden olabilir. Nitekim yüksek eğitim düzeyine sahip bireyler örgütün amaç, değer ve hedefleriyle daha kolay uyum sağlamakta bu uyum motivasyon ve bağlılıklarına olumlu yönde katkı sağlamaktadır (Chatman, 1991).

Katılımcıların meslekteki hizmet yılı değişkenine göre örgütsel bağlılık puan ortalamalarında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Literatür incelendiğinde öğretmen algılarında meslekteki hizmet süresi değişkenine göre örgütsel bağlılıklarında anlamlı bir farklılaşma olmadığını bulgulayan çalışmalar bulunmaktadır (Altun, 2010; Çillik, 2019; İlker, 2019; Özkul vd., 2022; Yüksel, 2015). Bu araştırmaların sonucu ile mevcut araştırmanın sonucu benzerlik göstermektedir. Diğer yandan öğretmenlerin meslekte geçirdiği süre arttıkça örgütsel bağlılık algılarının da arttığı sonucunu bulgulayan çalışmalar bulunmaktadır (Ateş, 2022; Bartkowiak, 2015; Bıçak, 2021; Coşkun Hırçın, 2023; Tan, 2017; Kırımlı, 2022). Bu araştırmaların sonucu mevcut çalışma sonucuyla örtüşmemektedir. Öğretmenlerin kıdemi arttıkça bağlılığın artması mesleki doyum ve kendini gerçekleştirme duyguyla ilgili olabilir (Coşkun Hırçın, 2023). Bu araştırmaların sonuçları mevcut çalışmanın sonucundan farklıdır. Mevcut çalışmadan elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin meslekte geçirdikleri süre farklı olsa da örgütsel bağlılık algıları benzer olduğu görülmüştür. Bu durum, kurumun kendine has tutum ve davranışlarının oluşturduğu örgüt kültürünün, mesleki kıdem fark etmeksizin öğretmenlerde benzer algılar oluşturmalarından kaynaklanıyor olabilir.

Örgüt kültürü, örgüt üyelerinin davranışlarını buna bağlı olarak da örgüte olan bağlılıklarını etkilemektedir (Aras, 2016).

Katılımcıların okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre örgütsel bağlılık puanlarının anlamlı farklılık gösterdiği sonucu tespit edilmiştir. Çalıştığı okulda 21-30 arası öğretmen bulunan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının 41 ve daha fazla öğretmenin bulunduğu okullarda çalışan öğretmenlerden yüksek olduğu bulunmuştur. Çoban ve Demirtaş (2011) tarafından gerçekleştirilen araştırmada öğretmen sayısı 1-25 arası okullarda bulunan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları daha fazla öğretmen sayısı ile çalışan öğretmenlere kıyasla yüksek çıkmıştır. Saylık (2019) tarafından yapılan çalışmada da küçük okullarda çalışmakta olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları daha yüksek bulunmuştur. Bu araştırmaların sonucu mevcut çalışmanın sonucu ile benzerlik göstermektedir (Çoban & Demirtaş, 2011; Saylık, 2019). Diğer yandan alanyazında öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarında okul büyüklüğü değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma olmadığını bulgulayan araştırmalar bulunmaktadır (Alakaşlı, 2021; Çakar & Çiçek, 2019). Bu araştırmaların sonucu ile mevcut çalışmanın sonucu farklılık göstermektedir. Mevcut çalışmada öğretmen sayısı fazla olan okullarda örgütsel bağlılık algısı 21-30 arası öğretmen bulunan okullardan daha düşük çıkmıştır. Öğretmen sayısının fazla olması öğretmenlerin çalıştıkları kurumda yaptıklarının fark edilmediğini, alınan kararlara yeterince dahil edilmediklerini düşünmelerine sebep olabilir. Öğretmen sayısı 21-30 olan okullarda öğretmenler daha aktif çalışma imkanı bulabilir, diğer örgüt üyeleriyle daha etkili iletişim kurulabilir, sosyal bağlar daha kuvvetli olabilir. Bu faktörler öğretmenlerin çalıştıkları kuruma kendilerini daha fazla ait hissetmelerini sağlayabilir. Nitekim İlsev (1997) bireylerin diğer örgüt üyeleriyle yakın ilişkiler kurduğunda kendini örgütün bir parçası olarak gördüğünü ve örgütten ayrılmak istemediğini ifade etmiştir.

Katılımcıların aynı okulda çalışma süresi değişkenine göre örgütsel bağlılık puanlarında anlamlı fark olmadığı sonucu tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde görev yaptıkları okulda farklı yıllar arasında görevini sürdüren öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının benzer olduğu sonucuna ulaşan çalışmalar bulunmaktadır (Altun, 2010; Çillik, 2019; Dönmez, 2018; Ergen, 2015). Bu araştırmalar mevcut araştırma sonucu ile benzerdir. Ateş (2022) yaptığı araştırmada çalıştığı okulda göreve yeni başlayan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları aynı okulda daha fazla süre görev yapanlara göre düşük bulunmuştur. Uzun (2023) tarafından yapılan çalışmada aynı okulda 6-10 yıllar arası çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları 1-5 yıl ile 11-15 yılları arası çalışanlara kıyasla daha yüksek bulunmuştur. Ateş (2022) ve Uzun (2023) tarafından yapılan çalışmaların sonuçları mevcut araştırma sonucundan farklıdır. Bu farklılığın sebebi örneklem grubunun farklı olmasından kaynaklanabilir. Mevcut araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları görev yapılan okulda geçen süre değişkenine göre farklılaşmamaktadır. Öğretmenlerin aynı kurumda çalışma

süreleri farklı olsa da örgütsel bağlılıklarının benzer olması yöneticilerin yaklaşımından veya kurumun ortak amaç ve değerlerinin ön planda tutulmasından kaynaklı olabilir. Varoğlu (1993) göre birey zamanla örgütün amaç, değer ve hedeflerini kendi amaçlarıyla özdeşleştirip örgütten ayrılmak istemeyerek örgüte bağlanabilmektedir.

6.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın beşinci alt problemi öğretmenlerin örgütsel dedikodu, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını belirlemektir.

Araştırma sonucunda örgütsel sinizm ile örgütsel dedikodu arasındaki ilişki incelendiğinde, pozitif yönde “orta” düzey anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Sevda (2021) yaptığı çalışmada örgütsel dedikodunun tüm alt boyutları ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü “orta” düzeyde anlamlı ilişki tespit etmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel dedikodunun tüm boyutlarının örgütsel sinizmin anlamlı birer yordayıcısı olduğu ve %38’ini açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Mevcut çalışmadan elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arttıkça örgütsel dedikodunun da arttığı söylenebilir. Öğretmenlerde sinizm algısının artması örgüte ve yöneticilere dair olumsuz duygu ve düşüncelerini dedikodu aracılığıyla daha fazla dışa vurmalarına neden olabilir. Helvacı ve Çetin’e (2012) göre sinik çalışanlar yanlış ya da olumsuz bilgilere daha kolay inanır ve bu bilgileri yaymaya yatkındırlar.

Araştırma sonucunda örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelendiğinde, negatif yönde “orta” düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Literatür incelendiğinde örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında “orta” düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu bulgulayan çalışmalar mevcuttur (Demirçelik, 2017; Yüksel, 2015). Verdi (2024) tarafından yapılan çalışmada örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında “zayıf” düzeyde negatif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılığın örgütsel sinizmi anlamlı ve olumsuz şekilde yordadığı görülmüştür. Ergen (2015) yaptığı çalışmada örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılığın alt boyutları olan özdeşleşme ve içselleştirme arasında negatif yönde anlamlı ilişkiye ulaşmıştır. Bu araştırmaların sonucu mevcut çalışmanın sonucunuyla benzerlik göstermektedir. Mevcut çalışmadan farklı olarak Kahrıman (2019) örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında zayıf düzeyde pozitif yönde bir ilişkiye ulaşmıştır. Mevcut çalışma sonucunda öğretmenlerde örgütsel sinizm algısının artması örgüte duydukları aidiyet hissinin azalmasına neden olduğu görülmektedir. Öğretmenlerde kuruma karşı oluşan olumsuz duygu ve düşünceler öğretmenlerin kurumun amaç, hedef ve ilkelerini benimsemelerini engelleyebilir. Bunun yanında bu olumsuz duygu ve düşünceler öğretmenlerin örgüte karşı duyduğu güven hissini de zedeleyebilir. Nitekim, Kutanis ve Çetinel (2010) sinizm algısının artması bireyin örgüte duyduğu güven, adalet ve bağlılık duygusunun azalmasına neden olduğunu ifade etmişlerdir.

Araştırma sonucunda örgütsel dedikodu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelendiğinde, “düşük” düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Alakaşlı (2021) tarafından yapılan çalışmada örgütsel dedikodunun haberdar olma ve ilişkileri geliştirme işlevi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki “düşük” düzeyde negatif yönde bulunmuştur. Ayrıca örgütsel dedikodunun tüm alt boyutlarının genel örgütsel bağlılığın %5’ini açıkladığı görülmüştür. Mevcut çalışma bulgularına göre örgüt içinde dedikodunun artması az da olsa örgütsel bağlılığı azalttığı görülmektedir. Kurum içinde artan dedikodu bireylerin arkadaşlık ilişkilerine, örgüte duyulan güvene, kurumun olumlu havasına zarar vererek örgüte duyulan bağlılığın azalmasına neden olabilir. Örgüte duyulan bağlılık birçok farklı faktörden etkilenen, kişiye ve zamana göre değişebilen kazanılması meşakkatli ama kaybedilmesi kolay bir algıdır (Gül, 2002).

6.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın altıncı alt problemi öğretmenlerin örgütsel dedikodu ve örgütsel sinizm algılarının örgütsel bağlılık algılarını yordayıp yordamağını belirlemektir.

Birinci modelde örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığı negatif yönde anlamlı şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel sinizm örgütsel bağlılığın %34,8’ ini açıklamaktadır. Yüksel (2015) yaptığı araştırma sonucunda örgütsel sinizmin bilişsel ve duyuşsal alt boyutlarının örgütsel bağlılığı negatif yönde yordadığı sonucuna ulaşmıştır. Candan ve Yetim (2018) de öğretmenlerin sinizm algılarının örgütsel bağlılık algılarını negatif yönde yordadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu çalışmalar mevcut çalışmanın sonucu ile benzerlik göstermektedir. Öğretmenlerin örgütsel sinizm algısının artması örgütsel bağlılık algılarında azalmaya neden olabilmektedir. Sinizm öğretmenlerin çalıştığı kuruma ve yönetime olan güvenlerinin azalmasına bunun sonucunda çalıştığı kuruma olan bağlılık hissini azalmasına neden olmuş olabilir. Örgütsel bağlılık tüm örgütlere olumlu yönde katkı sunan bir durum iken sinizm bu durumun aksine örgüte olan güveni sarsan örgütsel bağlılığı düşüren bir tehdittir (Abraham, 2000).

İkinci modelde örgütsel dedikodu değişkeni modele dahil edilmiştir. Örgütsel sinizm ve örgütsel dedikodu örgütsel bağlılığın %34,8’ini açıklamaktadır. Örgütsel dedikodunun ise örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir yordayıcı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Mevcut çalışmadan farklı olarak sadece Alakaşlı (2021) örgütsel dedikodunun örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bunun sebebi öğretmenlerin örgüt içinde dedikodu yoluyla yayılan bilgilerin doğru olmadığı veya olumsuz yönde olduğu düşüncesinden rahatsız olarak örgüte duydukları bağlılık zarar görüyor olabilir. Mevcut çalışma da ise örgütsel dedikodunun örgütsel bağlılığı yordamadığı sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazında bu sonuca benzer bir araştırmaya ulaşılamamıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarını şekillendiren faktörler arasında dedikodu tamamen yok sayılacağı anlamına gelmezken başka faktörler dedikodudan daha fazla örgütsel bağlılık algısı üzerinde baskın olabilir.

6.7. Öneriler

Araştırmanın bu bölümünde mevcut araştırmanın sonuçlarına göre uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik önerilerde bulunulmuştur.

Uygulamacılara yönelik öneriler,

1. Bu çalışmada meslekte 21 yıl ve üzerinde çalışan öğretmenlerin örgütsel dedikodu algısının 1-5 yıl ile 6-10 yıl çalışanlara göre düşük olduğu görülmüştür. Özellikle mesleğinin ilk yıllarında öğretmenlerin örgütsel dedikodu algısının yüksek olma nedenleri nitel araştırma yöntemleriyle daha ayrıntılı araştırılabilir.
2. Bu çalışmada meslekte 21 yıl ve üzerinde çalışmaya devam eden öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının 1-5 yıl arası çalışanlara göre daha düşük olduğu görülmüştür. Örgütsel sinizm algısı yüksek olan öğretmenlerin sinizm algılarının nedenleri daha ayrıntılı araştırılarak örgütsel sinizm algılarının azalmasına yönelik çalışmalar yapılabilir.
3. Bu çalışmada erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılık algı düzeylerinin kadın öğretmenlerden yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kadın öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının neden daha az olduğuna ve bağlılığını arttırmaya dair nitel araştırma yapılabilir. Ayrıca annelik rolü üstlenen öğretmenlere yönelik de destekleyici uygulamalar sunularak, anne olan öğretmenlerin duygusal olarak rahatlamaları sağlanabilir.
4. Bu çalışmada evli öğretmenlerin örgütsel bağlılık algı düzeylerinin bekar öğretmenlere göre yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bekar öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının düşük olma nedenleri ve örgütsel bağlılıklarını arttırmaya dair nitel araştırmalar yapılabilir.
5. Bu çalışmada mezuniyet durumu lisansüstü olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık puanları, mezuniyet durumu lisans olan öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Lisans mezunu olan öğretmenlerin de örgütsel bağlılıklarını arttırmalarına sağlayabilmek için akademisyenlerle sık sık bir araya gelmelerini sağlayacak hizmet içi seminerler ve eğitimler verilebilir.
6. Okul yöneticileri öğretmenlerin okula dair olumlu duygu, tutum ve davranışlar sergilememeleri için çeşitli sosyal, kişisel ve mesleki etkinlikler düzenleyerek öğretmenlerin birbirleriyle doğrudan iletişim kurmalarını sağlayacak fırsatlar oluşturması dedikodunun örgüt içerisinde daha az kullanılmasını sağlayabilir. Öğretmenlerin sinizm algısının da azalmasını yarar sağlayacak bu etkinlikler öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının artmasına yardımcı olabilir.
7. Bu araştırmada örgütsel dedikodunun örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olmadığı görülmüştür. Örgütsel dedikodu konusu başka örgütsel kavramlarla beraber incelenerek nitel veya karma araştırmalar yapıp alanyazına katkı sunabilir.

8. Bu çalışmada öğretmen sayısı fazla olan okullarda çalışmakta olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları öğretmen sayısı az olan okullarda çalışan öğretmenlerden düşük çıkmıştır. Bu değişkenin kullanıldığı daha fazla çalışma yapılarak çalışılan okuldaki öğretmen sayısının örgütsel bağlılıkla olan ilişkisi incelenebilir.
9. Bu araştırma sadece Kahramanmaraş ili merkez ilçelerinde yer alan kamu ortaokullarında görevli öğretmenlerle gerçekleştirilmiştir. Özel okullarda çalışan öğretmenlerin, farklı illerde farklı kademelerde görev yapan öğretmenlerin de katıldığı çalışmalar yapılabilir.



KAYNAKLAR

- Abaslı, K. (2018). *Örgütsel dışlanma, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm ilişkisine yönelik öğretmen görüşleri* (Yayın No. 516925) [Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi].
- Abdollahi, B., & Nodepashangi, M. A. (2016). An explanation of orientation to change in schools based on organizational cynicism and leadership style. *Journal of School Administration*, 4(1), 47-70.
- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, social, and general psychology monographs*, 126(3), 269.
- Açıkgöz, S. (2016). *Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık ilişkisi: İstanbul otelcilik sektörü çalışanları üzerine bir araştırma* (Yayın No. 449951) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi].
- Ağırdan, Ö. (2016). *Örgütsel sinizm: Hastane çalışanları üzerine bir araştırma* (Yayın No. 417993) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi].
- Ajzen, I. (2001). Nature and operation of attitudes. *Annual review of psychology*, 52(1), 27-58.
- Akduru, H. E., & Semerciöz, F. (2017). Kamu kurumlarında örgütsel dedikodu ve işyeri yalnızlığına dair bir araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat Ve İşletme Dergisi* 13(13), 106-119. <http://dx.doi.org/10.17130/ijmeh.2017ICMEB1735439>
- Akgöl, M. (2019). *Üniversitelerin kurumsal imajının öğrencileri tarafından değerlendirilmesi: TOBB'a bağlı odaların vakıf üniversitelerinin kurumsal imajına yönelik bir araştırma* (Yayın No.559068) [Yüksek lisans tezi, Konya Selçuk Üniversitesi].
- Akpolat, T. & Oğuz, E. (2021). Örgütsel sinizm algılanan örgütsel sinerjiyi nasıl yordar? Eğitim örgütlerinde bir inceleme. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(3), 1692-1705. <https://doi.org/10.33206/mjss.914977>
- Akyürek, M. İ. (2020). Okullarda dedikodu ve söylenti durumunun incelenmesi. *İZÜ Eğitim Dergisi*, 2(4), 174-190. <https://doi.org/10.46423/izujed.732139>
- Alakaşlı, H. (2021). *Okullarda örgütsel dedikodu ile bağlılık arasındaki ilişkinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi* (Yayın No. 696281) [Yüksek lisans tezi, Siirt Üniversitesi].
- Alakaşlı, H., & Tösten, R. (2022). Okullarda örgütsel dedikodu ile bağlılık arasındaki ilişkinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 44-58.
- 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.
- Altun, G. (2010). *Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayın No 264094) [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi].

- Amasralı, A. (2016). *Ortaokul ve lise matematik öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayın No429312) [Yüksek lisans tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi].
- Andersson, L. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49, 1395-1418.
- Andersson, L.M., & Bateman, T.S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *The Journal of Organizational Behavior*, 18, 449-470.
- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1986). Dual commitment and labor-management relationship climates. *Academy of management Journal*, 29(1), 31-50.
- Arabacı, İ. B., Sünkür, M., & Şimşek, F. Z. (2012). Öğretmenlerin dedikodu ve söylenti mekanizmasına ilişkin görüşleri: Nitel bir çalışma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice]*, 18(2), 171-190.
- Aras, M. (2016). *İşveren markasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi: Katılım bankacılığı örneği* (Yayın No. 445975) [Doktora tezi, Sakarya Üniversitesi].
- Arslan, N. (2018). *Öğretmenlerin informal iletişim düzeylerinin örgütsel sinizm ile ilişkisi* (Yayın No. 530247) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi].
- Arslan, Ö. (2016). *Okul yöneticilerinin paternalist liderlik düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki* (Yayın No. 442906) [Yüksek lisans tezi, Uşak Üniversitesi].
- Artaç, M. (2017). *Dedikodu ve söylentinin işletme verimliliğine etkisi üzerine Mersin ilinde hemşireler üzerine bir uygulama*. (Yayın No. 471989) [Yüksek lisans tezi, Çağ Üniversitesi].
- Aslan, İ. (2017). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayın No. 462086) [Yüksek lisans tezi, Siirt Üniversitesi].
- Aşkun, İ. C. (1989). Yönetim örgüt alanında iletişim kavramlarının boyutları. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7 (1) , 23-47. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/anadoluibfd/issue/49428/631745>
- Atabek, Ü., Özşarlak, P., & Atabek, G. (2021). Akademik örgütlerde dedikodu ve söylentilere yönelik algılar. *Yükseköğretim Dergisi*, 11(1), 111-122.
- Ateş, M. (2022). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk ile örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayın No. 754476) [Yüksek lisan tezi, Gaziantep Üniversitesi].
- Avcı, M. (2023). *İlkokulların örgütsel mutluluk düzeyleri ile örgütsel dedikodu düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayın No. 817403) [Yüksek lisans tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi].
- Ayar, M. (2023). Örgütsel toplumsallaşma. İçinde E.Kara., & M.Avcı (Eds.), *Örgüt Birey ve Toplum* (ss.416-418). Eğitim Yayınevi.

- Ayaz, E. (2021). Örgütsel dedikodunun iş stresi üzerindeki etkisinin incelenmesi üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (60), 259-279, DOI: 10.18070/erciyesiibd.927564
- Aydın, E. (2021). *Ortaokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel dedikoduya yönelik görüşlerinin incelenmesi* (Yayın No. 699480) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi].
- Aydın, İ. (2021). *Yönetişel, mesleki ve örgütsel etik*. (9.Baskı). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Aydoğan, İ., & Helvacı, M.A. (2011). *Kuram ve uygulamada eğitim bilimi*. Öncü Kitap.
- Aziz, A., & Dicle, Ü. (2017). *Örgütsel iletişim*. Hiperlink Eğitim İletişim Yayıncılık.
- Bakan, İ. (2018). *Örgütsel stratejilerin temeli örgütsel bağlılık, kavram, kuram, sebep ve sonuçlar* (2. baskı). Gazi Kitabevi.
- Bakan, İ., & Büyükbeşe, T. (2004). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: Akademik örgütler için bir alan araştırması. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 4(7), 1-30.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Balay, R., Kaya, A., & Cülha, A. (2013). Örgüt kültürü ve örgütsel sinizm ilişkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(2), 123-144. Retrieved from <http://esjournal.cumhuriyet.edu.tr/tr/pub/issue/4264/57378>
- Balcı, A. (1988). Eğitim yöneticisinin yetiştirilmesi: Türkiye'deki ilk ve orta dereceli okul yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)*, 21(1), 435-448.
- Balcı, A. (2003). Eğitim örgütlerine yeni bakış açıları: Kuram araştırma ilişkisi II. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 33(33), 26-61.
- Balıkçıoğlu, S. (2013). *Antalya bölgesi konaklama işletmeleri çalışanlarının örgütsel sinizm tutumları ile bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma* (Yayın No. 332581) [Yüksek lisans tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi].
- Bartkowiak, G. (2015). Organizational commitment among teachers. Opportunity and tasks for educational leaders. *University of Economics, Poznan, Poland Contemporary Educational Leadership*, 2(3) 7-18.
- Başaran, İ.E. (1993). *Türkiye eğitim sistemi*. Pegem Yayıncılık.
- Başaran, O. (2020). *Öğretmenlerin işe bağımlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki* (Yayın No. 628220) [Yüksek lisans tezi, Uşak Üniversitesi].
- Başkapan, F. (2021). *Öğretmenlerin öz liderlik stillerinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisi* (Yayın No. 724787) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi].
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Bayramoğlu, G. (2019). Fısıltı gazetesinin yönetimi: Kamu ve özel sektör yöneticileri arasında karşılaştırmalı bir uygulama. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 26(1), 181-199.

- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Bedük, A. (2011). *Örgüt psikolojisi yeni yaklaşımlar güncel konular* (1.Baskı).Atlas Akademi.
- Bektaş, M., & Erdem, R. (2015). Örgütlerde informal iletişim süreci: Kavramsal bir çerçeve. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 125-139.
- Berkos, K. M. (2003). *The effects of message direction and sex differences on the interpretation of workplace gossip*. Louisiana State University and Agricultural & Mechanical College.
- Bıçak, H. (2021). *Okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dil ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayın No.662439) [Yüksek lisans tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi].
- Bozbayındır, F., Kayabaşı, E., & Bakanlışı, M. E. (2013). Ortaöğretim kurumlarında örgütsel sinizmin nedenleri ve etkileri. *Aims and Scope: Gaziantep University Journal of Social Sciences is a peer-reviewed and international academic journal which is published four times in a year. The language of the journal is English and Turkish. The language of Law articles could also be French.*, 13(1), 211-227.
- 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. Outstanding Empirical Paper Award.
- Brandes, P., & Das, D. (2006). *Locating behavioral cynicism at work: Construct issues and performance implications*. JAI Press.
- Brandes, P. M. (1997). *Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences*. [Doctoral dissertation, The University of Cincinnati].
- Brown, M., & Cregan, C. (2008). Organizational change cynicism: The role of employee involvement. *Human Resource Management*, 47(4), 667-686.
- Bursalıoğlu, Z. (1985). *Eğitim yönetiminde teori ve uygulama*. Ankara Üniversitesi Basımevi.
- Büyüköztürk, Ş. (2017). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Pegem Akademi.
- Candan, H., & Yetim, Ş. (2018). Kamu çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini incelemeye yönelik bir araştırma: Karaman örneği. *Journal of Social and Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 5(29), 3440-3454.
- Cartwright, S., & Holmes, N.(2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review*, 16 (2), 199–208.
- Celep, C. (2010). Teachers' organizational commitment in educational organizations. *National FORUM of Teacher Education Journal*, 22(108), 82-95.
- Cemaloğlu, N., & Şahin, F. (2017).*Örgütsel davranış ve yönetimi* (1. Baskı). Pegem Akademi Yayınları.

- Cemaloğlu, N. (2021). Örgüt, birey ve toplum. İçinde N. Cemaloğlu, & S.Özdemir (Eds.), *Örgütsel Davranış ve Yönetimi*, (ss.5-20). Pegem akademi.
- Chatman, J. A. (1991). Matching people and organizations: Selection and socialization in public accounting firms. *Administrative Science Quarterly*, 36(3), 459-484.
- Chiu, W. C. K., & Ng, C. W. (1999). Women-friendly HRM and organizational commitment: A study among women and men of organizations in Hong Kong. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 485- 502
- Cohen, A. (1993). Age and tenure in relation to organizational commitment: A meta-analysis. *Basic and Applied Social Psychology*, 14(2), 143-159.
- Cole, M.S., Brunch, H. & Vogel, B. (2006). Emotion as mediators of the relations between perceived supervision support and psychological hardiness on employee cynicism. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 463-484.
- Conway, N., & Briner, R.B. (2005). *Understanding Psychological Contracts at Work: A Critical Evaluation of Theory and Research*. Oxford University Press.
- Cook, W.W., & Medley, D.M.(1954). Proposed hostility and pharisaic-virtue scale for The MMPI. *Journal of Applied Psychology*, 38(6), 414-418
- Costa, P.T., Zonderman, A.B., McCrae, R.R. & Williams, R.B.(1986). Cynicism and paranoid alienation in the cook and medley ho scale. *Psychosomatic Medicine*, 3(4), 283-285.
- Cüceloğlu, D. (2016). *İletişim donanımları* (53. Basım). Remzi Kitabevi.
- Çağ, A. (2011). *Algılanan örgütsel adaletin, örgütsel sinizme ve işten ayrılma niyetine etkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma* (Yayın No.303635) [Yüksek lisans tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi].
- Çağalı, E. (2021). *Örgütsel dedikodu ve örgütsel sinerjiye yönelik lise öğretmenlerinin görüşleri* (Yayın No. 759834) [Yüksek lisans tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi].
- Çakar, H., & Çiçek, H. (2019). Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları üzerinde örgütsel sinizmin etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 10(24) 379-404.DOI: 10.21076/vizyoner.526586.
- Çakır, Ö.(2001). *İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler*. Seçkin Yayınevi.
- Çalıkuşu, E., Öz, M., Göral, B. B., Bozoğlu, A. & Ateş, İ. (2013). İnfomal iletişimin dedikodu-söylenti örgüt içi rolü: Bir yükseköğretim kurumunda yapılan çalışma. *ICQH 2013 Proceedings Book, Sakarya*.
- Çatalkaya, M.A. (2017). *İlkokul ve ortaokulda görevli öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasındaki ilişki* (Yayın No. 459577) [Yüksek lisans tezi, Uşak Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Celep, C. (2000). Teacher's organizational commitment in educational organizations. *In National Forum of Teacher Education Journal* 10(3), 1999-2000. For full text: <http://www.nationalforum.com/17celep>.

- Çelik, A., & Şimşek, M. Ş. (2013). *Yönetim ve organizasyon*. Eğitim Yayınevi.
- Çelik, Y. (2022). *Ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürleri tarafından kullanılan güç kaynaklarının örgütsel yaratıcılık ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayın No. 728991) [Yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi].
- Çevik, A., & Can, N. (2020). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sinizm davranışlarının yordayıcısı olarak okul yöneticilerinin makamsal güç kaynakları. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 13-30.
- Çevik-Tekin, İ. (2019). *Örgütsel bağlılık aracılığında psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışlarına etkisi*. Eğitim Yayınevi.
- Çınar, E., Çetinkaya, C., Ercan, A., Atabey, H., & Bozkurt, A. (2024). Örgütsel Sinizm. 21. *Yüzyılda Eğitim ve Toplum*, 12(36), 717-737.
- Çillik, A. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayın No. 563022) [Yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi].
- Çoban, D., & Demirtaş, H. (2011). Okulların akademik iyimserlik düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 3(3), 317-348.
- Cohen, S. (1993). Human rights and crimes of the state: The culture of denial. *Australian & New Zealand Journal of Criminology*, 26(2), 97-115.
- Çöl, G. & Gül, H. (2005). Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerine etkileri ve kamu üniversitelerinde bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1): 291-306.
- Çöl, G. (2004). Örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 6(2).
- Danış, MS. (2015). *Dedikodunun sosyolojisi* (Yayın No. 422456) [Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi].
- Darol, E. S., & Karapınar, A. (2022). Cinsiyet ve medeni durum ile stres zemininde oluşan hastalıkların ilişkisi. *Sakarya Tıp Dergisi*, 12(2), 263-272.
- De Vos, A., Buyens, D., & Schalk, R. (2003). Making sense of a new employment relationship: Psychological contract-related information seeking and the role of work values and locus of control. *International Journal of Selection and Assessment*, 13(1), 41-52.
- Dean, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Delken, M. (2004). *Organizational cynicism: A study among call centers* (Dissertation of Master of Economics). Faculty of Economics and Business Administration, University of Maastricht, Maastricht.

- Demir, S. (2021). Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişki üzerine bir çalışma. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(1), 67-82.
- Demirci, K. (2004). Dedikodu kavramına dair. *Millî Folklor*, 16(64), 11-17.
- Demirçelik, E. (2017). *Okul müdürlerinin liderlik stilleriyle öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki* (Yayın No. 485907) [Doktora tezi, Gazi Üniversitesi].
- Demirçelik, E., & Korkmaz, M. (2017). The relationship between the leadership styles of school managers and organizational cynicism according to the perceptions of secondary school teachers. *OPUS International Journal of Society Researches*, 7(12), 33-53.
- Demirkıran, T. (2004). *Özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayın No. 149033) [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi].
- Derin, R. (2016). *Demokratik liderlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki* (Yayın No. 440897) [Yüksek lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi].
- DiFonzo, N., & Bordia, P. (2007). Rumor, gossip and urban legends. *Diogenes*, 54(1), 19-35.
- Dixon, M. A., Cunningham, G. B., Sagas, M., Turner, B. A., & Kent, A. (2005). Challenge is key: An investigation of affective organizational commitment in undergraduate interns. *Journal of Education for Business*, 80(3), 172-180.
- Doğan, S., & Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* sayı 29, 37-6.
- Doğan, S., & Uğurlu, C. (2015). Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(3), 489-516.
- Dönmez, E. (2018). *Okul müdürlerinin örgütsel yenilik yönetimi davranış düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayın No. 530534) [Yüksek lisans tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi].
- Durna, U. & Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), 210–219.
- Eaton, J. A. (2000). *Social motivation approach to organizational cynicism*. Unpublished Master Thesis, Canada: Graduate Programme in Psychology York University.
- Eğİnli, A., & Bitirim, S. (2008). Kurumsal başarının önündeki engel: Zehirli (toksik) iletişim. *Selçuk İletişim*, 5(3), 124-140.
- Ellwardt, L., Steglich, C., & Wittek, R. (2012). The co-evolution of gossip and friendship in workplace social networks. *Social Networks*, 34, 623–633. <http://dx.doi.org/10.1016/j.socnet.2012.07.002>

- Ellwardt, L., Wittek, R., & Wielers, R. (2012). Talking about the boss: Effects of generalized and interpersonal trust on workplace gossip. *Group & Organization Management*, 37, 521–549. <http://dx.doi.org/10.1177/1059601112450607>
- Erdoğan, A. (2021). *Ortaokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel dedikoduya yönelik görüşlerinin incelenmesi* (Yayın No. 699480) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi].
- Erdoğan, P., & İraz, R. (2019). *Örgütsel vatandaşlık, örgütsel sinizm ve tükenmişliğe pozitif psikolojik sermaye etkisi*. Eğitim Yayınevi. Retrieved from http://e-kutuphane.ksu.edu.tr/yordam/?dil=0&p=1&q=ocm0002146871&alan=kunyeDemirbasKN_str&demirbas=ocm0002146871
- Erdoğmuş, H. (2006). *Resmi-özel ilköğretim okullarında çalışan yöneticilerin kişisel özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yayın No. 191625) [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi].
- Erdost, H.E., Karacaoğlu, K. & Reyhanoğlu, M. (2007). *Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye'deki bir firmada test edilmesi*. 15. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Sakarya Üniversitesi, Sakarya, 514- 524.
- Eren, E. (2015). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. Beta Yayıncılık.
- Ergen, S. (2015). *Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yayın No. 378306) [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi].
- Eroğlu, E. (2005). Yöneticilerin dedikodu ve söylentiye yönelik davranış biçimlerinin belirlenmesi (Arfor taşıma hizmetleri AŞ'de bir uygulama). *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(13), 203-218.
- Erol, Y., & Akyüz, M. (2015). Dünyanın en eski medyası dedikodunun örgüt düzeyindeki işlevleri ve algılanışı: Sağlık örgütlerinde bir alan araştırması. *Zeitschrift für die Welt der Türken/Journal of World of Turks*, 7(2), 149-166.
- Ertürk, R. (2014). *Öğretmenlerin iş motivasyonları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki: Bolu ili örneği* (Yayın No. 357719) [Yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi].
- Evans, T. A. (2000). *Understanding gossip in the workplace: A case study*. California State University, Dominguez Hills.
- Fan, Z., & Dawson, P. (2022). Gossip as evaluative sensemaking and the concealment of confidential gossip in the everyday life of organizations. *Management Learning*, 53(2), 146-166.
- Fero, H. C. (2005). *Flow and cynicism in the workplace* (Dissertation of doctor of philosophy). Claremont Graduate University, Claremont, California.
- Fidan, Z., & Şentürk, Z. A. (2016). Sosyal medyada iletişim ve kadınlar üzerine bir değerlendirmedir. *İnönü Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi (İNİF E-Dergi)*, 1(2), 64-82.

- Fornes, S. L., & Rocco, T. S. (2004). *Commitment elements reframed (antecedents & consequences) for organizational effectiveness*. Paper presented at the Academy of Human Resource Development International Conference (AHRD), USA.
- Foster, E. K. (2004). Research on gossip: Taxonomy, methods, and future directions. *Review of General Psychology*, 8(2), 78-99.
- Gedik, A., & Üstüner, M. (2019). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerine algıladıkları müdür yönetim tarzının etkisi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 37,53-68.
- Genç, N. (2004). *Yönetim organizasyon*. Seçkin Yayıncılık.
- Gezeroğlu, E., & Akyavuz, E. K. (2021). Öğretmenlerin örgütsel politika ve örgütsel sinizm algılarının incelenmesi. *Muallim Rifat Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(1), 44-59.
- Gezen, H. (2022). *Öğretmenlerin anlamlı iş, örgütsel dedikodu ve örgütsel ikiyüzlülük algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayın No.759834) [Yüksek lisans tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi].
- Gökberk, M. (2000). *Felsefe tarihi*. Remzi Kitapevi.
- Gökçe, V., & Levent, A. F. (2022). Okullarda şeffaflık ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 55(55), 292-317. <https://doi.org/10.15285/maruaebd.1029927>
- Gök, E. B. Ç., & Ünal, C. G. (2021). Ortaokul öğretmenlerinin görüşlerine göre örgütsel sinizm algıları, nedenleri ve örgütsel sonuçları. *Asya Studies*, 5(16), 95-106. <https://doi.org/10.31455/asya.933823>
- Gök- Adıgüzel, Z. (2019). *Algılanan öğretmen iklimi ile öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayın No. 607921) [Yüksek lisans tezi, Siirt Üniversitesi].
- Gölbalk, A. (2022). *Hizmetkar liderlik ile örgütsel dedikodu arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayın No. 763047) [Yüksek lisans tezi, Mardin Üniversitesi].
- Graham, J. R. (1990). *MMPI-2: Assessing personality and psychopathology*. Oxford University Press.
- Güçlü, H. (2006). *Turizm sektöründe durumsal faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi* (Yayın No. 188626) [Doktora tezi, Anadolu Üniversitesi].
- Güçlü, M. (2017). Örgütsel iletişim: Eğitim kurumlarındaki yeri ve önemi açısından bir değerlendirme. *OPUS- Uluslar arası Toplum Araştırma Dergisi*, 7(13), 854-870.
- Gül, H.(2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(1): 37-56.
- Güler, H. (2023). *Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide öznel iyi oluşun aracılık rolü* (Yayın No. 799975). [Yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi].

- Güllüoğlu, Ö. (2011). *Örgütsel iletişim-iletişim doyumu ve kurumsal bağlılık*. Eğitim Akademi Yayınları.
- Gündoğan, T. (2009). Örgütsel bağlılık: Türkiye cumhuriyet merkez bankası uygulaması. *İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü* 31-61.
- Gürbüz, S. (2019). *Örgütsel dedikodu ile iş yeri yalnızlığı arasındaki ilişki* (Yayın No. 584621) [Yüksek lisans tezi, Harran Üniversitesi].
- Gürsel, M. (2008). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi (Kavramlar- Süreçler ve Uygulamalar)* (9. Baskı). Eğitim Yayınevi.
- Hallett, T., Harger, B., & Eder, D. (2009). Gossip at work: Unsanctioned evaluative talk in formal school meetings. *Journal of Contemporary Ethnography*, 38(5), 584-618. <http://jce.sagepub.com/content/38/5/584.abstract>
- Han, B. (2019). *İnformal iletişim biçimi olarak okullarda söylenti ve dedikodunun öğretmen görüşlerine göre incelenmesi* (Yayın No. 582702) [Doktora tezi, Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri].
- Han, B., & Dağlı, A. (2018). Organizational gossip scale: Validity and reliability study. *Electronic Turkish Studies*, 13(27).
- Han, B. (2021). Management techniques for organizational rumor and gossip in schools. *Dinamika Ilmu*, 21(1), 177-203.
- Helvacı, M. A., & Çetin, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak ili örneği). *Turkish Studies*. 7(3), 1475–1497.
- Hırçın, C.C. (2023). *İlkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile mesleki statü algıları arasındaki ilişki* (Yayın No. 839564) [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi].
- Himmetoğlu, B., Ayduğ, D., & Bayrak, C. (2020). School administrator's opinions on rumor and gossip network as an informal communication type in schools. *Cukurova University Faculty of Education Journal*, 49(1), 45-72.
- Hrebiniak, L. G. & Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17(4), 555-573. https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/gossip_1?q=gossip
- Hulpia, H., Devos, G. & Van Keer, H. (2010). The influence of distributed leadership on teachers organizational commitment: A multilevel approach, *The Journal Of Educational Research*, 103,(1), 40-52. <https://doi.org/10.1080/00220670903231201>
- Isles, S. (2017). *Rethinking gossip among teachers*. Ontario Institute for Studies in Education of the University of Toronto.
- İbicioğlu, H. (2000). Örgütsel bağlılıkta paradigmatik uyumun yeri. *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 15(1), 13-22.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1).

- İlker, İ. (2019). *Okul yöneticilerinin kurumsal itibar algılarıyla örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi* (Yayın No. 577648) [Yüksek lisans tezi, Dumlupınar üniversitesi].
- İlsev, A. (1997). *Örgütsel bağlılık: Hizmet sektöründe bir araştırma* (Yayın No. 63815) [Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi].
- İpek, Z. H., & Erdem, M. (2021). Lise öğretmenlerin duygusal zeka ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(1), 321-368.
- James, M. S. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems*. The Florida State University.
- 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.
- Jones, R. A. (2018). *School leader's attitudes and preferred responses to gossip* [Doctoral dissertation, University of La Verne].
- Jöreskog, K. & Sörbom, D., LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language. *Scientific Software International, Lincolnwood*, 1993.
- Kabataş, A. (2010). *Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin incelenmesi ve bir araştırma* (Yayın No. 289377) [Yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Kaçmaz, M. & Yavuz, Y. (2023). Okulu yerinde yönetmek. İçinde Y. Yavuz (Eds.), *Örgüt Yapısı, Okul Yönetimi, Etkin Katılım* (ss.144). Efe Akademi Yayınları.
- Kahriman, U. (2019). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayın No.599472) [Yüksek lisans tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi].
- Kahveci, G., & Köse, Ö. (2019). İlk ve ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sinizmin örgütsel mutluluk üzerindeki rolünün incelenmesi. *Ekev Akademi Dergisi*, (79), 135-156.
- Kahya, T. (2019). *Örgütsel sinizmin neden ve sonuçları üzerine nitel bir araştırma: Hizmet sektöründe faaliyet gösteren uluslararası bir firma örneği* (Yayın No. 545527) [Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi].
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki* (Yayın No.250571) [Yüksek lisans, tezi, Akdeniz Üniversitesi].
- Kalağan, G., & Güzeller, C.O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(27), 83-97. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/pauefd/issue/11116/132932>

- Kanter, D. L., & Mirvis, P. H. (1991). Cynicism: The new american malaise. *Business & Society Review*, Spring 91(77), 57-61.
- Kapferer, J. N. (1992). *Dünyanın en eski medyası: Dedikodu ve söylenti*. (Çev. Işın Gürbüz). İletişim Yayınları.
- Kaplan, V. (2020). *Öğretmenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin bazı değişkenlere göre incelenmesi* (Yayın No.638162) [Doktora tezi, Gazi Üniversitesi].
- Kara, E. & Avcı, M. (2023). *Birey, örgüt ve toplum*. Eğitim Yayınevi. <https://www.libraryturk.com/kitap-detaylari-birey-orgut-ve-toplum?v=9786256408517>
- Karademir, M. (2016). *Ortaokul öğretmenlerinin okul yönetiminde kayırmacılık algıları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayın No. 432513) [Yüksek lisans, İstanbul Aydın Üniversitesi].
- Karagöz, Y. (2010). Nonparametrik tekniklerin güç ve etkinlikleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(33), 18-40.
- Karasu, Y. (2020). *İlköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel dedikodu ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişki* (Yayın No. 625281) [Yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi].
- Karataş, S., ve Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89.
- Kasalak, G., & Güneri, B. (2017). Ortaöğretim kurumlarında örgütsel sinizm ve örgütsel adaletin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(11), 416-434.
- Kaya, K., Küçük, F., & Arslan, B. (2017). *Eğitimcilerde tükenmişlik sendromu ve kurumsal bağlılık*. Kriter Yayıncılık.
- Kayalap, E. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma algılarının örgütsel sinizm düzeyleri ile ilişkisi* (Yayın No. 552457) [Yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi].
- Kelman, H. C. (1958). Compliance, identification, and internalization three processes of attitude change. *Journal of conflict resolution*, 2(1), 51-60.
- Kıraç, E. (2012). *Örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık algılaması üzerindeki etkileri ve bir araştırma* (Yayın No. 322421) [Yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi].
- Kırımlı, G. (2022). *Öğretmenlerin mülteci öğrencilere yönelik tutumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yayın No. 713063) [Yüksek lisans tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi].
- Koch, J. L., & Steers, R. M. (1978). Job attachment, satisfaction, and turnover among public sector employees. *Journal of Vocational Behavior*, 12, 119- 128.
- Koç, H. & Topaloğlu, M. (2010). *Yönetim bilimi*. Seçkin Yayıncılık.

- Koç, H. (2009). Örgütsel bağlılık ve sadakat ilişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 200-211.
- Kurland, B. N., & Pelled, L. H. (2000). Passing the word: Toward a model of gossip and power in the workplace. *Academy of Management Review*, 25(2), 428- 438.
- Kutanis, R. Ö., & Çetinel, E. (2010). Adaletsizlik algısı sinizmi tetikler mi?: Bir örnek olay. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26(1), 186-195.
- Küçük, Ö.(2020). *Okul Müdürlerinin toksik liderlik davranışları ile okul etkililiği arasındaki ilişkide örgütsel sinizm ve psikolojik sermayenin aracılık etkisi* (Yayın No.616326) [Doktora tezi, Fırat Üniversitesi].
- Leblebici, B., Turhan, N., Adam, M., Çetin, N., & Bagis, S. (2009). Fibromyalgia syndrome in geriatric population/Geriatrik popülasyonda fibromiyalji sendromu. *Turkish Journal of Rheumatology*, 6-10.
- Levent, F., & Türkmenoğlu, G. (2019). Okul yöneticilerinin dedikodu ve dedikodu yönetimine ilişkin görüşleri. *OPUS International Journal of Society Researches*, 10(17), 787-814.
- Lind, P. G., Silva, L. R., Andrade, J. S. & Herrmann, H. J. (2007). The spread of gossip in American schools. *EPL (Europhysics Letters)*, 78(6), 68005.
- Loke, J. (2001). Leadership behaviours: Effects on job satisfaction, productivity and organizational commitment. *Journal of nursing management*, 9(4), 191-204.
- Lord, R. G., & Smith, J. E. (1983). Theoretical, information processing, and situational factors affecting attribution theory models of organizational behavior. *Academy of Management Review*, 8(1), 50-60.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behaviour: An evidence-based approach (12th ed.)*. McGraw-Hill/Irwin.
- Mantere, S., & Martinsuo, M. (2001, July). Adopting and questioning strategy: Exploring the roles of cynicism and dissent. In *17th EGOS-Europen Group for Organisation Studies Colloquium* (pp. 5-7).
- Mathieu, J.E., & Zajac, D.M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological bulletin* 108(2), 171-194.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2016). *Örgütsel davranış* (Çev. A. Günsel & S. Bozkurt). Nobel Yayıncılık.
- MEB. (1995). *Milli eğitim temel kanunu*.10.11.2024 tarihinde <https://dhgm.meb.gov.tr/tebligler-dergisi/1995/2424-subat-1995.pdf> adresinden alınmıştır.
- Mert, İ. S., Bekmezci, M., & Eroğlu, K. (2019). Gayri resmi iletişimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 7(1), 1-27.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.

- Mimaroğlu, H. (2008). *Psikolojik sözleşmenin personelin tutum ve davranışlarına etkileri: Tıbbi satış temsilcileri üzerinde bir araştırma* (Yayın No. 217052) [Doktora tezi Çukurova Üniversitesi].
- Min, H., & Ye, N. (2014). The structural relationship between director's servant leadership, teacher's empowerment and organizational cynicism affecting on teacher's organizational commitment at kindergartens and child care center. *Korean Journal of Child Studies*, 35(3), 119-35.
- Mohamed, M. (2017). Organizational cynicism and organizational commitment in egyptian public primary education: When spring yields black flowers. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 6, 4-19. Doi:10.12816/0037798.
- Morris, J. H., & Sherman, J. D. (1981). Generalizability of an organizational commitment model. *The Academy of Management Journal*, 24(3), 512-526
- Moses, P., & Yim, J. S. C. (2016). Work factors and teacher satisfaction: The mediating effect of cynicism toward educational change. *Issues in Educational Research*, 26(4), 694-709.
- Mottaz, C. J. (1989). An analysis of the relationship between attitudinal commitment and behavioral commitment. *The Sociology Quarterly*, 30(1), 143-158.
- Mousa, M. (2017). Organizational cynicism and organizational commitment in egyptian public primary education: When spring yields black flowers. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 33(5464), 1-16.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224- 247.
- Nagar, K. (2012). Organizational commitment and job satisfaction among teachers during times of burnout. *Vikalpa*, 37(2), 43-60. <https://doi.org/10.1177/0256090920120205>
- Nacar, D., & Demirtaş, Z. (2017). Lise öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2017(9), 547-558.
- Nartgün, Ş.S., & Menep, İ. (2010). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin incelenmesi: Şırnak/İdil örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*. 7(1), 287-316.
- Naus, A. J. A. M. (2007). *Organizational Cynicism: on the nature, antecedents, and consequences of employee cynicism toward the employing organization*. [Doctoral Thesis, Maastricht University]. Maastricht University Press. <https://doi.org/10.26481/dis.20071012an>
- Nişancı, Z. N. (2012). Toplumsal kültür-örgüt kültürü ilişkisi ve yönetim üzerine yansımaları. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 1(1), 1279-1293.
- Noon, M. & Delbridge, R. (1993). News from behind my hand: gossip in organizations. *Organization Studies*, 14(1), 23-26.

- O'Reilly, C., & Caldwell, D. F. (1981). The commitment and job tenure of new employees: Some evidence of postdecisional justification. *Administrative Science Quarterly*, 26(4), 597- 616.
- O'Reilly, C. & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Okçu, V., Şahin, H. M., & Şahin, E. (2015). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizme ilişkin algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi. *International Journal of Sport Culture and Science*, 3(4), 298-313.
- O'Leary, M. (2003). From paternalism to cynicism: Narratives of a newspaper company. *Human Relations*, 56(6), 685-704.
- Ölçer, N., & Koçer, S. (2015). Örgütsel iletişim: Kocaeli Üniversitesi akademik personeli üzerine bir inceleme. *Global Media Journal TR Edition*, 6(11), 339-383.
- Özdemir, H. (2021). Örgütsel davranış üzerine literatürel analiz ve ölçekler. İçinde Ak, M. (Ed.), *Örgütsel Bağlılık* (ss. 227-243). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Özgener, S. (2008). Diversity management and demographic differences-based discrimination: The case of Turkish manufacturing industry. *Journal of Business Ethics*, 82(3), 621-631.
- Özkalp, E., & Kirel, Ç. (2010). *Örgütsel davranış* (4.baskı). Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Özkul, R., Doğan, Ü., Abdurrezzak, S., & Yıldızbaş, Y. V. (2022). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(82), 584-602. <https://doi.org/10.17755/esosder.1018538>
- Özler, D. E., Atalay, C. G., & Şahin, M. D. (2010). Örgütlerde sinizm güvensizlikle mi bulaşır?. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 47-57.
- Özsoy, S. A., Ergül, Ş., & Bayık, A. (2004). Bir yüksekokul çalışanlarının kuruma bağlılık durumlarının incelenmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 17(3), 1-16.
- Öztop, M. (2021). *Öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleri ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Konya/İlgın örneği)* (Yayın No.675538) [Yüksek lisans tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi].
- Pehlivan, İ. (2000). *İş yaşamında stres*. Pegem Yayıncılık.
- Petek, T. (2021). *Öğretmenlerin örgütsel dedikodu ile örgütsel tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayın No. 696029) [Yüksek lisans tezi, Siirt Üniversitesi].
- Polat, E. (2014). *Kurum içi etkin iletişim ortamı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki: öğretmenlerin görüşleri açısından incelenmesi* (Yayın No. 368166) [Yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi].

- Polatcan, M. (2012). *Okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki: Karabük ili örneği* (Yayın No.327558) [Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi].
- Rabindarang, S., Bing, K. W., & Yin, K. Y. (2014). The impact of demographic factors on organizational commitment in technical and vocational education. *Malaysian Journal of Research*, 2(1), 561.
- Randall, D.M. (1987). Commitment and organization: *The organization man revisited*. *Academy of management review*, 12(1), 460-471.
- Reichers, A. E., Wanous, J.P. & Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *Academy of Management Executive*, 11 (1), 48-59.
- Rosnow, R. L. (2001). Rumor and gossip in interpersonal interaction and beyond: A social exchange perspective.
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2000). Essential of organization behavior.
- Sağır, M. & Ünal, S.R. (2022). Okul yöneticilerinin hizmetkâr liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki. *Turkish Studies-Education*, 17(5), 1209-1226. <https://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.64463>
- Sağır, M., & Aydın, A. U. (2019). Otantik liderlik, örgütsel bağlılık ve psikolojik sermaye arasındaki ilişki: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 22(2), 800-812.
- Sari, G., & Aslan, H. (2024). Örgütsel dedikodu düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri. *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 507-519. <https://doi.org/10.47525/ulasbid.1484000>
- Saylık, G. (2019). *Lise öğretmenlerinin örgütsel iç imaj algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yayın No. 588475) [Yüksek lisans tezi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi].
- Schein, E. H. (1978). The role of the consultant: content expert or process facilitator?. *The Personnel and Guidance Journal*, 56(6), 339-343.
- Schwenk, C.R. (1986). Information, cognitive biases and commitment to a course of action. *The journal of educational research* 92(2), 67-73.
- Sevda, P. (2021). *Okullarda örgütsel dedikodu ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki* (Yayın No.681966) [Yüksek lisans tezi, Siirt Üniversitesi].
- Shann, M.H.(1998). Professional commitment and satisfaction among teachers in urban middle schools. *The journal of educational research* 85(5), 295-302.
- Solmaz, B. (2006). Dedikodu ve söylenti yönetimi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 563-575.
- Solove, D. J. (2007). *The future of reputation: Gossip, rumor, and privacy on the internet*. Yale University Press.

- Somers, M. J. (1995). Organizational commitment, turnover and absenteeism: An examination of direct and interaction effects. *Journal of Organizational Behavior*, 16(1), 49-58.
- Soomro, A.B., Saraih, N., & Tunku Ahmed, T.A. (2022) Personality traits, organizational cynicism and employee performance among academic leadersInternational. *Journal of Educational Management* 36(7), 1152-1175. <https://doi.org/10.1108/IJEM-03-2022-0128>
- Suliman, A., & Iles, P. (1999). Is continuance commitment beneficial to organizations? Commitment-performance relationship: A new look. *Journal of Managerial Psychology*, 15(5), 407-426.
- Sünbül, A. M. (1996). Öğretmen niteliği ve öğretimdeki rolleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 8(8), 597-608.
- Şafak, H. F. (2021). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel dedikodunun okul iklimi üzerindeki rolü (Yayın No. 690505) [Yüksek lisans tezi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi].
- Şahin, A. (2004). Yönetim kuramları ve motivasyon ilişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (11), 523-547. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/susbed/issue/61775/923569>
- Şişman, M. (1995). Örgüt kavramının kültürel açıdan çözümlenmesi ve eğitim örgütleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 79-94.
- Şişman, M. (2008). *Eğitim bilimine giriş* (4.Baskı). Pegem Akademi.
- Şişman, M. (2011). *Öğretim liderliği*. Pegem Akademi.
- Şişman, M. (2013). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. Pegem Yayıncılık.
- Tan, S., (2017). Öğretmen algılarına göre örgütsel sağlık ve örgütsel bağlılık arasındaki bağlılığın incelenmesi (Yayın No. 462081) [Yüksek lisans tezi, Siirt Üniversitesi].
- TDK. Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlüğü, (2022). <http://www.tdk.gov.tr>. adresinden 25.07.2022 tarihinde erişilmiştir
- Thomas, S. A., & Rozell, E. J. (2007). Gossip and nurses: Malady or remedy?. *The health care manager*, 26(2), 111-115.
- Tok, T. N. (2007). İlköğretim müfettişlerinin iş doyumu ve örgütsel bağlılıkları. Tem Sen Yayıncılık.
- Toka, R. (2019). Okul ilişkilerinde öğretmenlerin önyargıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (Yayın No. 576938) [Yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi].
- Tokgöz, N. (2011). Örgütsel sinizm, örgütsel destek ve örgütsel adalet ilişkisi: Elektrik dağıtım işletmesi çalışanları örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(2), 363-387.

- Tokgöz, N., & Yılmaz, H. (2008). Örgütsel sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 283-284.
- Topaloğlu, M., Koç, H., & Yavuz, E. (2008). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bazı temel faktörler açısından analizi. *Kamu-iş*, 9(4). 20.08.2009, Erişim: <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/949.pdf>.
- Uğurlu, C. (2014). İnfomal iletişim ölçeği: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(3), 83-100.
- Uğurlu, C. T., & Üstüner, M. (2011). Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 41(41).
- Ulukan, H. (2017). *Yönetim tarzlarının beden eğitimi ve spor yüksekokullarındaki infomal iletişim kanallarına etkisi* (Yayın No. 454681) [Doktora tezi, Sakarya Üniversitesi].
- Usta, M. E., Kaya, A., & Özyurt, D. (2018). Örgütsel dedikodu yönetimi. *Harran Maarif Dergisi*, 3(2), 1-13.
- Uygur, A. (2015). *Bir araştırma ile örgütsel bağlılık ve işe bağlılık*. Barış Kitap.
- Uzun, T. (2023). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının okul iklimi ve öğretmen öznel iyi oluşu yönüyle incelenmesi* (Yayın No. 839910) [Yüksek lisans tezi, Gazi üniversitesi].
- Ünal, S.R. (2020). *Okul yöneticilerinin hizmetkar liderlik davranışları ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki* (Yayın No. 635288) [Yüksek lisans tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi].
- Üstüner, M. (2009). Öğretmenler için örgütsel bağlılık ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 1-18.
- Varoğlu, D. (1993). *Kamu sektörü çalışanlarının işlerine ve kuruluşlarına karşı tutumları, bağlılıkları ve değerleri* (Yayın No. 25921) [Doktora tezi, Ankara Üniversitesi].
- Verdi, Y. (2024). *Öğretmen algılarına göre hizmet içi eğitim, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayın No. 858837) [Yüksek lisans tezi, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi].
- Waddington, K. (2012). *Gossip and organizations*. Routledge.
- Waddington, K., & Michelson, G. (2007, July). Analysing gossip to reveal and understand power relationships, political action and reaction to change inside organisations. In *Talk, Power and Organizational Change at CMS Conference, Manchester* (pp. 1-16).
- Wanous, J.P, Reichers, A.E, & Austin, J.T. (2000). Cynicism about organizational change: Measurement, antecedent and correlates. *Group and Organizational Management*, 25(2), 132-153.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of management review*, 7(3), 418-428.

- Witteck, R., & Wielers, R. (1998). Gossip in organizations. *Computational & Mathematical Organization Theory*, 4, 189-204.
- Yalçın, A., & İplik, F.N. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 14(1), 395-412.
- Yavuz, M. & Levent, A. F. (2021). Okullarda dedikodu ve söylentinin nedenleri ve etkilerine ilişkin öğretmen görüşleri. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 41-67. DOI: <https://doi.org/10.19160/e-ijer.890665>
- Yeşilyurt, E. (2020). Yaratıcılık ve yaratıcı düşünme: Tüm boyut ve paydaşlarıyla kapsayıcı bir derleme çalışması. *OPUS International Journal of Society Researches*, 15(25), 3874-3915.
- Yetim, S. A., & Ceylan, Ö. Ö. (2011). A research to identify the relations between organizational cynicism and organisational citizenship behaviour. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 6(1), 682-695.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, G. (2015). *Lise öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki* (Yayın No. 397409) [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi].
- Yıldız, B. (2013). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş stresi, örgütsel bağlılık ve iş doyumuna yönelik algılarının incelenmesi (Yayın No. 345622) [Yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi].
- Yiğit, B. (2022). *Hemşirelerde örgütsel dedikodunun, örgütsel bağlılık ve örgütsel tükenmişlik üzerindeki etkisi: Gaziantep ili örneği* (Yayın No.738038) [Yüksek lisans tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi].
- Yim, J. S. C., & Moses, P. (2016). Work factors and teacher satisfaction: The mediating effect of cynicism toward educational change. *Issues in Educational Research*, 26(4), 694-709.
- Yorulmaz, A., & Çelik, S. (2016). İlkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(1), 161-193.
- Yüksel, H. (2015). *Örgütsel sinizm ve bağlılık arasındaki ilişki: İlk ve ortaokul öğretmenleri üzerinde bir araştırma* (Yayın No. 395246) (Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi).
- Zafirovski, M. (2005). Social exchange theory under scrutiny: A positive critique of its economic-behaviorist formulations. *Electronic journal of sociology*, 2(2), 1-40.
- Zengin, S. (2020). *Örgütsel güven, yıldıma ve örgütsel sinizmin, örgütsel bağlılıkla ilişkisi: Beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerine karma bir araştırma* (Yayın No. 654702) [Doktora tezi, Trabzon Üniversitesi].

EK 1. Kişisel Bilgi Formu

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Değerli Katılımcılar

Bu çalışma gönüllü öğretmenlerin vereceği cevaplar doğrultusunda okullarda örgütsel dedikodu, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan bir çalışmadır. Araştırma bilimsel bir araştırma olduğu için sizden isim istenmemektedir elde edilen veriler tez çalışması için kullanılacak olup başka kişilerle paylaşılmayacaktır. Lütfen tüm soruları yanıtlayınız. Katılımınızdan dolayı teşekkür ederim.

Şeyma TEKİN

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

1. Cinsiyetiniz

Kadın () Erkek ()

2. Medeni Durumunuz

Evli () Bekar ()

3. Öğrenim Durumunuz

Lisans () Lisansüstü ()

4. Mesleki Hizmet Yılınız

1-5 Yıl () 6-10 Yıl () 11- 15 Yıl () 16- 20 Yıl () 21 Yıl ve üzeri ()

5. Çalışmakta Olduğunuz Okuldaki Öğretmen Sayısı

1-20 arası () 21-30 arası () 31- 40 arası () 41 ve üzeri ()

6. Aynı okulda çalışma süresi

1-4 Yıl () 5-8 Yıl () 9-12 Yıl () 13 Yıl ve üzeri ()

EK 2. Örgütsel Dedikodu Ölçeği

	Örgütsel Dedikodu Ölçeği	Tamamen Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Okulumdaki meslektaşlarım hakkındaki birçok bilgiden dedikodular yoluyla haberdar olurum.					
2						
3						
4						
5	Okulumdaki meslektaşlarım hakkındaki bilgileri resmi iletişim kanallarından önce dedikodu yoluyla öğrenirim.					
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12	Okulumdaki dedikodu ortamlarında yeni arkadaşlar edinirim.					
13						
14						
15						
16						
17						
18	Okulumda yapılan dedikodular meslektaşlarımla aramızda gruplaşmalara neden olur.					
19	Okulumda dedikodu yapan meslektaşlarıma karşı güvenim sarsılır.					
20						
21						
22						
23						
24	Okulumda benim hakkımda dedikodu yapan meslektaşlarımla arama mesafe koyarım.					

EK 3. Örgütsel Sinizm Ölçeği

	Örgütsel Sinizm Ölçeği	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.					
2						
3						
4						
5	Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.					
6						
7						
8						
9						
10	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler hakkında yakınıyorum.					
11						
12						
13	Başkalarıyla çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.					

EK 4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

	Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Her zaman	Çoğu zaman	Bazen	Nadiren	Hiçbir zaman
1	Okulumda planlama, örgütleme ve yürütme işlerine işlerine katıldığım için kendimi bu okula daha bağlı hissediyorum.					
2						
3						
4						
5						
6	Okulumun istikrarlı ve gelişmeyi hedefleyen bir yapısının olduğunu düşünüyorum.					
7						
8						
9						
10						
11	Herhangi bir parasal kazanç düşünmeksizin bu okulda ders saatleri dışında da çalışabilirim.					
12						
13						
14						
15	Okulumda var olan özgürlük ve sorumluluk dengesinin beni gerçekten bu okula bağladığımı düşünüyorum.					
16						
17						

EK 6. Ölçeklerin İzin Yazışmaları



KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
YÖNETİM KURULU KARARLARI

TOPLANTI SAYISI	TOPLANTI TARİHİ	TOPLANTI SAATİ	KARAR NUMARASI
2021/45	15.11.2021	11.00	

Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu, Enstitü Müdürü Prof. Dr. Burcu ERŞAHAN başkanlığında toplanarak, bir önceki toplantıda alınan kararlar okunduktan sonra aşağıdaki kararları almıştır.

KARAR 15: Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Başkanlığı'nın 11.11.2021 tarih ve 73369 sayılı yazısı ekleriyle birlikte incelendi.

Danışmanlığını Dr. Öğr. Üyesi İsmail YELPAZE'nin yürüttüğü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Tezli yüksek lisans öğrencisi Şeyma TEKİN'in "Okullarda Örgütsel Dedikodu, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" isimli tez konusunun, KSÜ Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliğinin 33. Maddesi uyarınca Ana Bilim Dalı Başkanlığından geldiği şekliyle kabulüne ve durumun ilgili Ana Bilim Dalı Başkanlığına bildirilmesine oy birliği ile karar verildi.

KARAR 5 :

Prof. Dr. Nail YILDIRIM'ın 24.11.2021 Tarihli dilekçesi ve ekleri Prof. Dr. Ahmet NALÇACI (raportör) 29.11.2021 tarih ve E. 78075 sayılı raporu görüşüldü.

Üniversitemiz Öğretim Üyelerinden Dr. Öğr. Üyesi İsmail YELPAZE'nin öğrencilerinden Şeyma TEKİN'in "Okullarda Örgütsel Dedikodu, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu yüksek lisans tez çalışması kapsamında kullanmak için uygulanacak açık uçlu görüşme formu (ankette yer alan soru, önerme ve/veya ölçeklerin alıntılanmasına yönelik akademik alıntılanma kurallarına uyma zorunluluğu araştırmayı yapan akademisyen ve varsa danışmanlığını yaptığı öğrenciye ait olmak koşuluyla) uygulama talebinin uygun olduğuna oylama sonucunda oy birliği ile;

Karar verildi