



**T.C.
RECEP TAYYİP EDOĞAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ PLANLAMASI VE
EKONOMİSİ**

**İLKÖĞRETİM OKULLARINDA ÖRGÜTSEL
SİNİSİZM VE ÖRGÜTSEL MANEVİYATIN
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ROLÜ**

(Yüksek Lisans Tezi)

Halil İbrahim AKSAKAL

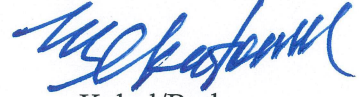
**Dr. Öğr. Üyesi Gökhan KAHVECİ
Danışman**

**RİZE
2020**

KABUL VE ONAY

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Ana Bilim Dalında, Halil İbrahim AKSAKAL tarafından hazırlanan *İlköğretim Okullarında Örgütsel Sinisizm ve Örgütsel Maneviyatın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Rolü* başlıklı bu çalışma, 30/12/2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliği/~~oy çokluğu~~yla başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan: Doç. Dr. Mehmet OKUTAN



Kabul/~~Red~~

Üye: Doç. Dr. Cem TUNA

Kabul/~~Red~~

Üye: Dr. Öğr. Üyesi Gökhan KAHVECİ

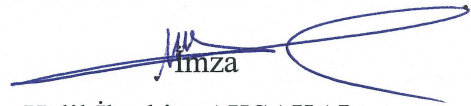
Kabul/~~Red~~

25.1.2020

İmza
Doç. Dr. Ahmet YANIK
Enstitü Müdürü

ETİK BEYAN

Bu tezdeki bütün bilgileri etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi ve tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yaptığımı bildiririm. İfade ettiklerimin aksi ortaya çıktığında ise her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ederim. 30./12./2019



İmza

Halil İbrahim AKSAKAL

ÖN SÖZ

Tez yazım sürecim boyunca bana her zaman destek veren, bıkmadan usanmadan sorularımı cevaplandıran, en zorlu aşamalarda yardımcı olarak işimin kolaylaşmasına vesile olan *değerli hocam ve danışmanım Sayın Dr. Öğr. Üyesi Gökhan KAHVECİ*'ye sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans eğitimim boyunca bilgi ve deneyimleriyle beni aydınlatıp bu araştırmanın ortaya çıkmasında katkısı olan *değerli hocalarıma*; bugüne dek hep kahrımı çeken, tüm zorluklara rağmen bugünlere gelmeme vesile olan *değerli anneme ve babama*; kardeşlerim Ayşe'ye, Müjde'ye, Hacı Mehmet'e ve Volkan Musa'ya; ilkokulda tanışmakla onur duyduğum değerli hocam *Sevil UÇAR*'a; yüksek lisans sürecini beraber yaşadığım değerli dostum *M. Enes GÜNEŞ*'e; yüksek lisans eğitim sürecim boyunca bana gerekli kolaylığı sağlayan okul müdürüm *Hamza OKUMUŞ*'a ayrı ayrı teşekkürlerimi sunarım.

Bu zorlu süreçte hep yanımda olan, sevgisini, anlayışını, sabrını ve desteğini hiç esirgemeyen göz aydınlığım sevgili eşim Yasemin'e; tez yazım sürecinde beni cesaretlendirerek duasıyla yanımda olan değerli ablama ve adını buraya yazamadığım tüm sevdiklerime sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Araştırmanın ilgili alanyazına önemli bir katkı sunmasını temenni ederim.

Halil İbrahim AKSAKAL

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	2
ETİK BEYAN	3
ÖN SÖZ	4
ÖZET	11
ABSTRACT	12
KISALTMALAR.....	13
TABLolar LİSTESİ.....	14
ŞEKİLLER LİSTESİ	17
GİRİŞ	18

BİRİNCİ BÖLÜM KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Örgütsel Sinisizm.....	23
1.1.1. Örgüt Kavramı.....	23
1.1.2. Sinisizm Kavramı	24
1.1.2.1. Sinisizm Kavramının Kökeni	24
1.1.2.2. Sinisizm Kavramının Tanımı	26
1.1.3. Örgütsel Sinisizm	28
1.1.3.1. Örgütsel Sinisizm Kavramının Tanımı.....	28
1.1.3.2. Örgütsel Sinisizm ve Tutum İlişkisi	31
1.1.3.3. Örgütsel Sinisizmin Boyutları	33
1.1.3.3.1. İnanç Boyutu	33
1.1.3.3.2. Duygu Boyutu	34
1.1.3.3.3. Davranış Boyutu.....	34
1.1.3.4. Örgütsel Sinisizmin Kuramsal Temelleri	35
1.1.3.4.1. Beklenti Kuramı	35
1.1.3.4.2. Atfetme Kuramı.....	36
1.1.3.4.3. Tutum Kuramı	37
1.1.3.4.4. Sosyal Değişim (Sosyal Mübadele) Kuramı	37
1.1.3.4.5. Duygusal Olaylar Kuramı	38

1.1.3.4.6. Sosyal Güdülenme Kuramı	39
1.1.3.5. Örgütsel Sinisizm Türleri	39
1.1.3.5.1. Kişilik Sinisizmi.....	40
1.1.3.5.2. Toplumsal Sinisizm.....	41
1.1.3.5.3. Çalışan Sinisizmi.....	41
1.1.3.5.4. Örgütsel Değişim Sinisizmi	41
1.1.3.5.5. Mesleki Sinisizm.....	42
1.1.3.6. Örgütsel Sinisizmi Oluşturan Temel Faktörler.....	43
1.1.3.6.1. Kişisel Faktörler	44
1.1.3.6.1.1. Yaş	44
1.1.3.6.1.2. Cinsiyet	44
1.1.3.6.1.3. Eğitim Durumu	45
1.1.3.6.1.4. Medeni Durum.....	45
1.1.3.6.1.5. Gelir	45
1.1.3.6.1.6. Hizmet Süresi.....	46
1.1.3.6.2. Örgütsel Faktörler	46
1.1.3.6.2.1. Örgütsel Adalet	46
1.1.3.6.2.2. Örgütsel Politika	47
1.1.3.6.2.3. Psikolojik Sözleşme İhlali	47
1.1.3.7. Örgütsel Sinisizmin Sonuçları.....	48
1.1.3.7.1. Örgütsel Sinisizmin Bireysel Sonuçları	48
1.1.3.7.2. Örgütsel Sinisizmin rgtsel Sonuçları.....	49
1.2. Örgütsel Maneviyat.....	52
1.2.1. Maneviyat Kavramı ve Tanımı.....	52
1.2.2. Maneviyat ile İlişkili Kavramlar	55
1.2.2.1. Din ve Maneviyat	55
1.2.2.2. Manevi (Ruhsal) Zeka	58
1.2.2.3. Manevi (Ruhsal) Sermaye	58
1.2.2.4. Aşknlık	59
1.2.3. Örgütsel Maneviyat	59
1.2.3.1. Örgütsel Maneviyatın Tanımı.....	60
1.2.3.2. Örgütsel Maneviyat ile İlgili Görüşler	62
1.2.3.2.1. İçsel Kaynaklı Görüş.....	62
1.2.3.2.2. Dini Kaynaklı Görüş	62

1.2.3.2.3. Varoluşçu Görüş.....	63
1.2.3.3. Örgütsel Maneviyatın Boyutları	64
1.2.3.3.1. Anlamlı İş	64
1.2.3.3.2. Topluluk Duygusu.....	66
1.2.3.3.3. Örgütsel Değerler ile Uyum	67
1.2.3.4. Örgütlerin Maneviyata Bakışına İlişkin Modeller.....	67
1.2.3.4.1. Mitroff ve Denton'un Modeli (1999).....	67
1.2.3.4.2. Ashforth ve Pratt'in Modeli (2003).....	69
1.2.3.4.3. Miller ve Ewest'in Modeli (2015).....	70
1.2.3.5. Okullarda Örgütsel Maneviyat	71
1.3. Örgütsel Bağlılık	74
1.3.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı.....	74
1.3.2. Örgütsel Bağlılığın Göstergeleri.....	76
1.3.3. Örgütsel Bağlılığın Boyutları	77
1.3.3.1. Uyum (Compliance) Boyutu	77
1.3.3.2. Özdeşleşme (Identification) Boyutu.....	78
1.3.3.3. İçselleştirme (Internalization) Boyutu	79
1.3.4. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları.....	79
1.3.4.1. Duygusal-Tutumsal Bağlılık	80
1.3.4.2. Devam Bağlılığı.....	81
1.3.4.3. İlkesel (Normatif) Bağlılık	82
1.3.4.4. Davranışsal Bağlılık	82
1.3.5. Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler	83
1.3.5.1. Kişisel-Demografik Faktörler.....	84
1.3.5.1.1. Yaş Faktörü	84
1.3.5.1.2. Eğitim Düzeyi Faktörü.....	85
1.3.5.1.3. Cinsiyet Faktörü	85
1.3.5.1.4. Medeni Durum Faktörü.....	86
1.3.5.1.5. Çalışma Süresi (Kıdem) Faktörü.....	86
1.3.5.1.6. Değerler ve Kültürel Faktörler	87
1.3.5.2. Örgütsel ve Göreve Yönelik Faktörler	87
1.3.5.3. Örgüt Dışı Faktörler	89
1.3.6. Örgütsel Bağlılığı Oluşturmak	89
1.3.7. Örgütsel Bağlılığın Seviyeleri ve Sonuçları	91

1.3.7.1. Düşük Örgütsel Bağlılık	91
1.3.7.2. İlmli Örgütsel Bağlılık.....	92
1.3.7.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık	93
1.4. İlgili Araştırmalar	94
1.4.1. Örgütsel Sinisizmle İlgili Araştırmalar	94
1.4.1.1. Yurt İçinde Örgütsel Sinisizmle İlgili Yapılan Araştırmalar	94
1.4.1.2. Yurt Dışında Örgütsel Sinisizmle İlgili Yapılan Araştırmalar	96
1.4.2. Örgütsel Maneviyatla İlgili Araştırmalar	97
1.4.2.1. Yurt İçinde Örgütsel Maneviyatla İlgili Yapılan Araştırmalar	97
1.4.2.2. Yurt Dışında Örgütsel Maneviyatla İlgili Yapılan Araştırmalar	99
1.4.3. Örgütsel Bağlılıkla İlgili Araştırmalar.....	99
1.4.3.1. Yurt İçinde Örgütsel Bağlılıkla İlgili Yapılan Araştırmalar.....	99
1.4.3.2. Yurt Dışında Örgütsel Bağlılıkla İlgili Yapılan Araştırmalar	101

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli	102
2.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	102
2.3. Araştırma Örneklemine Demografik Özellikleri	103
2.4. Veri Toplama Araçları	104
2.4.1. Kişisel Bilgi Formu	104
2.4.2. Örgütsel Sinisizm Ölçeği.....	105
2.4.3. Algılanan Örgütsel Maneviyat Ölçeği.....	105
2.4.4. Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği	106
2.5. Veri Toplama Araçlarının Güvenirlik ve Geçerlik Analizleri	106
2.5.1. Örgütsel Sinisizm Ölçeği'nin Güvenirlik Analizi	107
2.5.2. Örgütsel Sinisizm Ölçeği'nin Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	107
2.5.3. Algılanan Örgütsel Maneviyat Ölçeği'nin Güvenirlik Analizi	109
2.5.4. Algılanan Örgütsel Maneviyat Ölçeği'nin Doğrulayıcı Faktör Analizi	110
2.5.5. Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Güvenirlik Analizi ...	111
2.5.6. Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Doğrulayıcı Faktör Analizi	112
2.6. Verilerin Toplanması ve Analizi.....	113

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR.....	115
3.1. Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm Algıları	115
3.1.1. Cinsiyet Değişkeni Açısından Örgütsel Sinisizm Algıları	115
3.1.2. Yaş Değişkeni Açısından Örgütsel Sinisizm Algıları	117
3.1.3. Madeni Durum Değişkeni Açısından Örgütsel Sinisizm Algıları.....	119
3.1.4. Kurumdaki Hizmet Süresi Değişkeni Açısından Örgütsel Sinisizm Algıları.....	120
3.1.5. Mesleki Hizmet Süresi Değişkeni Açısından Örgütsel Sinisizm Algıları.....	122
3.1.6. Okul Kademesi Değişkeni Açısından Örgütsel Sinisizm Algıları	124
3.2. Öğretmenlerin Örgütsel Maneviyat Algıları	125
3.2.1. Cinsiyet Değişkeni Açısından Örgütsel Maneviyat Algıları	126
3.2.2. Yaş Değişkeni Açısından Örgütsel Maneviyat Algıları	127
3.2.3. Medeni Durum Değişkeni Açısından Örgütsel Maneviyat Algıları..	129
3.2.4. Kurumdaki Hizmet Süresi Değişkeni Açısından Örgütsel Maneviyat Algıları.....	130
3.2.5. Mesleki Hizmet Süresi Değişkeni Açısından Örgütsel Maneviyat Algıları.....	132
3.2.6. Okul Kademesi Değişkeni Açısından Örgütsel Maneviyat Algıları .	134
3.3. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	135
3.3.1. Cinsiyet Değişkeni Açısından Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	135
3.3.2. Yaş Değişkeni Açısından Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	136
3.3.3. Medeni Durum Değişkeni Açısından Örgütsel Bağlılık Düzeyleri...	137
3.3.4. Kurumdaki Hizmet Süresi Değişkeni Açısından Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	138
3.3.5. Mesleki Hizmet Süresi Değişkeni Açısından Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	140
3.3.6. Okul Kademesi Değişkeni Açısından Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ..	141
3.4. Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm, Örgütsel Maneviyat ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	141
3.5. Regresyon Analizine İlişkin Varsayımlar.....	144
3.5.1. Durbin-Watson İstatistiği	144
3.5.2. Tek Değişkenli ve Çok Değişkenli Normal Dağılım	145
3.5.3. Doğrusallık Varsayımı.....	146

3.5.4. Örgütsel Sinisizm ve Örgütsel Maneviyatın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi	147
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	149
Örgütsel Sinisizme İlişkin Sonuç ve Tartışma	149
Örgütsel Maneviyata İlişkin Sonuç ve Tartışma	152
Örgütsel Bağlılığa İlişkin Sonuç ve Tartışma	154
Örgütsel Sinisizm, Örgütsel Maneviyat ve Örgütsel Bağlılık İlişkisine Yönelik Sonuç ve Tartışma	156
Öneriler	159
Uygulayıcılara Yönelik Öneriler	159
Araştırmacılara Yönelik Öneriler	160
KAYNAKLAR	162
EKLER	187
Ek-1: Araştırma İzni	187
Ek-2: Ölçek İzinleri	188
Ek-3: Kişisel Bilgi Formu	189
Ek-4: Örgütsel Sinisizm Ölçeği	190
Ek-5: Algılanan Örgütsel Maneviyat Ölçeği	191
Ek-6: Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği	192
ÖZ GEÇMİŞ	193

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Ana Bilim Dalı: Eğitim Bilimleri

Tez Türü: Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Gökhan KAHVECİ

Hazırlayan: Halil İbrahim AKSAKAL

Yıl: 2020

Sayfa Sayısı: 193

ÖZET

İLKÖĞRETİM OKULLARINDA ÖRGÜTSEL SİNİZM VE ÖRGÜTSEL MANEVİYATIN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ROLÜ

Bu araştırma, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel maneviyat algılarının örgütsel bağlılık düzeyleri üzerindeki rolünü belirlemek amacıyla yapılmıştır. Rize ilindeki devlet okullarında görev yapan 417 öğretmen, araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda örgütsel sinizm ile yaş, mesleki hizmet süresi ve okul kademesi değişkenleri arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. 21-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları daha yüksektir. Okul kademesine göre ise ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Araştırma kapsamında incelenen örgütsel maneviyat algısı ise kadınlarda daha yüksektir. Bir başka sonuca göre ise ilkokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ortaokula kıyasla daha yüksek bulunmuştur. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinde gerçekleşen değişimin %55'i, örgütsel sinizm ve örgütsel maneviyat ile açıklanabilmektedir. Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde negatif, örgütsel maneviyat ile örgütsel bağlılık arasında ise orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Öğretmenler, ilköğretim okulları, örgütsel sinizm, örgütsel maneviyat, işyeri maneviyatı, örgütsel bağlılık

Recep Tayyip Erdogan University Graduate School of Social Sciences

Department: Educational Sciences

Thesis Type: Master's Thesis

Supervisor: Asst. Prof. Dr. Gökhan KAHVECİ

Author: Halil İbrahim AKSAKAL

Year: 2020

Pages: 193

ABSTRACT

THE ROLE OF ORGANIZATIONAL CYNICISM AND ORGANIZATIONAL SPIRITUALITY ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN PRIMARY EDUCATION

The aim of this study was to determine the role of teachers' perceptions of organizational cynicism and organizational spirituality on organizational commitment levels in primary education. The sample of the study consists of 417 teachers working in public schools in Rize. Correlational screening model was used in the research. As a result of the study, significant difference was found between organizational cynicism and age, tenure and school level variables. Teachers in the 21-30 age group have higher perceptions of organizational cynicism. However, it was seen that the organizational cynicism level of the teachers working in the middle schools was higher than the teachers' in the elementary schools. The perception of organizational spirituality is higher in women. According to the another result, organizational commitment of elementary school teachers was higher than the teachers' in middle schools. 55% of the change in organizational commitment levels of teachers working in primary education can be explained by organizational cynicism and organizational spirituality. While the relationship between organizational cynicism and organizational commitment is moderately negative, there is a moderate and positive relationship between organizational spirituality and organizational commitment.

Keywords: Teachers, primary education, organizational cynicism, organizational spirituality, workplace spirituality, organizational commitment

KISALTMALAR

Çev. : Çeviren

Ed. : Editör

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

SS : Standart Sapma

TDK : Türk Dil Kurumu

vd. : Ve diğerleri

yy. : Yüzyıl

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Örgütsel Sinisizmin Farklı Alt Türlerine Genel Bir Bakış	40
Tablo 2: Araştırma Örnekleminin Demografik Özellikleri	103
Tablo 3: Örgütsel Sinisizm Ölçeği'nin Güvenirlik Değerleri	107
Tablo 4: Örgütsel Sinisizm Ölçeği'nin Uyum İyiliği Değerleri	109
Tablo 5: Örgütsel Maneviyat Ölçeği'nin Güvenirlik Değerleri	109
Tablo 6: Algılanan Örgütsel Maneviyat Ölçeği'nin Uyum İyiliği Değerleri	111
Tablo 7: Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Güvenirlik Değerleri ..	111
Tablo 8: Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Uyum İyiliği Değerleri ..	113
Tablo 9: Boyutlara Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm Algıları	115
Tablo 10: Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm Algılarının Cinsiyete Göre Değişimini Gösteren t-Testi ve Mann Whitney U Testi Sonuçları	116
Tablo 11: Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm Algılarının Yaşa Göre Değişimini Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	117
Tablo 12: Öğretmenlerin Bilişsel Boyutta Örgütsel Sinisizm Algılarının Yaşa Göre Değişimini Gösteren Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	118
Tablo 13: Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm Algılarının Medeni Duruma Göre Değişimini Gösteren t-Testi Sonuçları	119
Tablo 14: Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm Algılarının Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Değişimini Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	121
Tablo 15: Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm Algılarının Mesleki Hizmet Süresine Göre Değişimini Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	123
Tablo 16: Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm Algılarının Okul Kademesine Göre Değişimini Gösteren t-Testi Sonuçları	125

Tablo 17: Boyutlara Göre Öğretmenlerin Örgütsel Maneviyat Algıları	126
Tablo 18: Öğretmenlerin Örgütsel Maneviyat Algılarının Cinsiyete Göre Değişimini Gösteren t-Testi ve Mann Whitney U Testi Sonuçları ...	126
Tablo 19: Öğretmenlerin Örgütsel Maneviyat Algılarının Yaşa Göre Değişimini Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	128
Tablo 20: Öğretmenlerin Örgütsel Maneviyat Algılarının Medeni Duruma Göre Değişimini Gösteren t-Testi Sonuçları	129
Tablo 21: Öğretmenlerin Örgütsel Maneviyat Algılarının Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Değişimini Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	131
Tablo 22: Öğretmenlerin Örgütsel Maneviyat Algılarının Mesleki Hizmet Süresine Göre Değişimini Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	133
Tablo 23: Öğretmenlerin Örgütsel Maneviyat Algılarının Okul Kademesine Göre Değişimini Gösteren t-Testi Sonuçları	134
Tablo 24: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	135
Tablo 25: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyete Göre Değişimini Gösteren t-Testi Sonuçları	136
Tablo 26: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Değişimini Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	137
Tablo 27: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Değişimini Gösteren t-Testi Sonuçları	138
Tablo 28: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Değişimini Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	139

Tablo 29: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Mesleki Hizmet Süresine Göre Değişimini Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	140
Tablo 30: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Okul Kademesine Göre Değişimini Gösteren t-Testi Sonuçları	141
Tablo 31: Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm, Örgütsel Maneviyat ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Dair Korelasyon Analizi Sonuçları	142
Tablo 32: Örgütset Sinisizm, Örgütsel Maneviyat ve Örgütsel Bağlılığa Ait Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Curtosis) Değerleri	145
Tablo 33: Örgütsel Bağlılığın Yordanmasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları	148

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Duygu, tutum ve davranış modeli	32
Şekil 2: Beklenti kuramı modeli	36
Şekil 3: Maneviyat: kutsal etki alanı	55
Şekil 4: Din ve maneviyat hakkında dört farklı yönelim	57
Şekil 5: Anlamli iş modeli	65
Şekil 6: Örgütlerin maneviyata ve dine bakışına ilişkin model	68
Şekil 7: Örgütlerin maneviyata yaklaşımı / örgütsel tipler	69
Şekil 8: Örgütsel Sinisizm Ölçeği'nin doğrulayıcı faktör analizi	108
Şekil 9: Algılanan Örgütsel Maneviyat Ölçeği'nin doğrulayıcı faktör analizi	110
Şekil 10: Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin doğrulayıcı faktör analizi	112
Şekil 11: Normal dağılım grafiği	146
Şekil 12: Doğrusallık grafiği	147

GİRİŞ

Araştırmanın giriş bölümünde araştırmaya dair problem durumuna, genel ve alt amaçlara, araştırmanın önemine, varsayımlara, araştırmanın kapsam ve sınırlıklarına, birtakım kavramların tanımlarına yer verilmiştir.

Araştırmanın Problem Durumu

Örgütler; farklı sosyal bilim alanlarının, üzerinde oldukça yoğun bir şekilde çalıştığı, benzer ya da farklı tanımlar yaptığı bir kavram olagelmıştır (Şişman, 1995). Yapılan tanımlamalar doğrultusunda örgütlerin, ortak amaçlara ulaşabilmek için işbirliği gerçekleştiren insan toplulukları olduğu ifade edilebilir (Atak, 2005). Bu ortak amaçlara ulaşma ve işbirliği sürecinde örgütler, birtakım tutum ve davranışlar sergilemektedirler. Örgüt üyelerinin örgüte ve örgütün diğer üyelerine karşı olan tutum ve davranışları, örgütün amaçlarına ulaşmasında ve örgüt içi huzurun devamlılığı konusunda kayda değer sonuçlara yol açabilmektedir. Bu süreçte örgütler, sinisizm ile karşı karşıya kalabilmektedirler. Diğer yandan sinisizm kavramının aksine, örgüt üyelerinin maneviyat algıları da onların örgüte bağlılıkları ve iş tatminleri üzerinde etkili olabilmektedir.

Örgütsel sinisizmin, otorite ve kurumlara karşı güvenden yoksunluk ve olumsuz tutumlar olduğu ifade edilmektedir (Andersson ve Bateman, 1997). Üyelerinin sinik tutum ve davranışlarıyla karşı karşıya kalan bir örgütte iş tatmini, çalışan performansı, çalışanların işe devam etme olasılıkları, örgütsel politikaların işleyişi ve psikolojik sözleşme tehlikeye girebilmektedir. Bu kapsamda Goldner, Ritti ve Ference (1977) örgütsel sinisizmin, iş dünyasında örgütsel bağlılığa zarar verme potansiyeli olan bir tehdit olarak düşünüldüğünü belirtmektedir. Çalışanlar 21. yüzyılla beraber; güvensizliğin, çıkarıcılığın ve skandal olayların yer aldığı örgütlerde gün geçtikçe sinik tutumlar sergilemeye daha çok yönelmektedirler (Kart, 2015: 73).

İlerleyen teknoloji, bireyin bilgi dağarcığını geliştirirken maddi tatmin de sağlamaktadır. Ancak modern çağın hızlı yaşam temposu, bireylerin kendilerini

manevi yönden kaybolmuş hissetmelerine yol açmaktadır (Gawain, 1993: 44). Yalnızca bireysel ölçekte değil; kurumsal, toplumsal ve toplumlararası ölçekte de bir kriz, karmaşa veya bunalım hali hâkimdir (Örgev ve Günalan, 2011). Kriger ve Seng (2005), sosyal yapıların teker teker yıkıldığını ifade ederek bahsedilen bu durumu destekler nitelikte tespitte bulunmuştur. Bu açıdan örgütler için maddi tatminin yeterli olmadığı, örgütlerin kendi içerisinde maneviyat arayışında olduğu söylenilebilir. Dolayısıyla örgüt üyelerinin maneviyat algılarının, örgütün bütünlüğünü sürdürmesi ve amaçlarına ulaşabilmesi için önem taşıdığı anlaşılmaktadır.

Örgütlerin kendi varlıklarını devam ettirebilmelerinde ve hedeflenen başarıyı yakalayabilmelerinde çalışanlarının performansı oldukça önemli bir rol üstlenmektedir. Bu durumda örgütsel bağlılık kavramının gerekliliği ortaya çıkmaktadır (Avcı, 2017). Örgütsel bağlılık, özellikle iş gücü devir hızını ve çalışanların örgütte kalma ihtimallerini yordamada önem taşımaktadır (Mowday, Porter ve Steers, 1982: 19). Ayrıca üyelerin örgütün değerlerini benimsemesinde ve örgütün hedeflerine yönelik prososyal davranış ortaya koymalarında örgütsel bağlılığın kritik etkisinden bahsedilebilir.

Örgütsel bağlılığın; örgütsel sinisizm ve örgütsel maneviyat ile birlikte kurumları şekillendirdiği; örgüt üyelerinin iş tatmini, işten ayrılma niyeti, örgütün hedeflerini ve amaçlarını benimse durumlarını etkilediği anlaşılmaktadır. Hem ulusal hem de uluslararası alanda konuya dair araştırmalar incelendiğinde ilgili alanyazında üç kavramın birlikte çalışıldığı ve aralarındaki ilişkinin incelendiği bir çalışmaya rastlanmamıştır. Örgütsel sinisizm ve örgütsel maneviyatın örgütsel bağlılık üzerinde ne kadar etkisinin olduğu, araştırmanın temel problemi olarak ifade edilebilir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada; örgütsel sinisizm ve örgütsel maneviyatın örgütsel bağlılık üzerindeki rolünün, Rize ilindeki ilköğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin algıları açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda araştırma süreci boyunca aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Öğretmenlerin örgütsel sinisizm, örgütsel maneviyat ve örgütsel bağlılığa yönelik algıları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sinisizm, örgütsel maneviyat ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. Öğretmenlerin örgütsel sinisizm, örgütsel maneviyat ve örgütsel bağlılık düzeyleri; yaşa, cinsiyete, medeni duruma, kurumdaki hizmet süresine, mesleki hizmet süresine ve okul kademesine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
4. Örgütsel sinisizm ve örgütsel maneviyat, örgütsel bağlılığı anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?

Araştırmanın Önemi

Örgütlerin, ortak amaçları gerçekleştirebilmek için işbirliği halinde olan insan toplulukları olduğu göz önüne alındığında; örgütsel bağlılığın, örgütsel sinisizm ve örgütsel maneviyat ile birlikte kurumları etkilediği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla söz konusu bu üç kavramın örgütleri şekillendirdiği ve örgütlerin varlıklarını sürdürmelerine etki ettiği söylenilebilir. Bu araştırma kapsamında Rize ilindeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre, örgütsel sinisizm ve örgütsel maneviyatın örgütsel bağlılık üzerindeki rolü araştırılmaktadır.

İlk olarak ulusal ve uluslararası alanyazın incelendiğinde örgütsel sinisizm, örgütsel maneviyat ve örgütsel bağlılığın birlikte araştırıldığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Her üç kavramın örgütler için önemi dikkate alındığında bu çalışmanın alanyazına kayda değer bir katkı sunması beklenmektedir. Özellikle bir eğitim sisteminin öğretmenleri kadar güçlü olduğu düşünüldüğünde, araştırmanın öğretmenlerin okullardaki huzuru ve verimliliği açısından ehemmiyeti anlaşılmaktadır.

İkinci olarak ulusal alanyazında yapılan araştırmalar incelendiğinde “*örgütsel maneviyat*” kavramının yeni bir araştırma alanı olduğu görülmektedir. Bu alanda yurtiçinde yapılan araştırmalar oldukça sınırlıdır. Yapılan araştırmaların işletme ve sağlık sektörlerine yönelik olduğu anlaşılmaktadır. Bu açıdan söz konusu araştırmanın ulusal alanyazında eğitim örgütleri açısından önemli bir boşluğu

doldurması ve gelecek araştırmalara örgütsel maneviyatla ilgili belirgin bir katkı sunması beklenmektedir.

Üçüncü olarak örgütsel sinisizm ve örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde, “kurumdaki/okuldaki hizmet süresi” ve “okul kademesi” değişkenlerine seyrek rastlanılmıştır. Bu değişkenlerin eğitim örgütlerindeki örgütsel sinisizm algıları ve örgütsel bağlılık düzeyleri açısından incelenmesi, gelecek araştırmalar adına önem taşımaktadır.

Araştırmanın Varsayımları

Araştırmanın aşağıdaki varsayımlara sahip olduğu söylenilebilir:

1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinisizm, örgütsel maneviyat ve örgütsel bağlılık ölçek formlarındaki ifadeleri doğru olarak algıladıkları ve maddeleri gerçek görüşlerini yansıtacak şekilde cevapladıkları varsayılmıştır.
2. Araştırmanın örnekleminin evreni temsil ettiği ve amaca uygun verileri içeren niteliklere sahip olduğu varsayılmıştır.

Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları

Araştırma; Rize il merkezi ile ilçelerinde bulunan ve Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinisizm ve örgütsel maneviyat algılarının örgütsel bağlılık düzeyleri üzerindeki rolünü belirlemek amacıyla yapılmıştır. Bu amaç doğrultusunda çalışma; “Örgütsel Sinisizm Ölçeği”, “Algılanan Örgütsel Maneviyat Ölçeği” ve “Öğretmenler için Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nin uygulanması, elde edilen verilerin analiz edilmesi, analizler ışığında ulaşılan sonuçların yorumlanması sürecini kapsamaktadır.

Araştırma kapsamında elde edilen veriler;

1. 2019 Mart-Ekim tarihi aralığında, Rize ilinde basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle seçilen ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlere uygulanan veri toplama araçları ile sınırlıdır.
2. Amaçlarda belirtilen bağımlı ve bağımsız değişkenlerle sınırlıdır.
3. Ölçme aracına katılımcılar tarafından verilen yanıtlar ile sınırlıdır.

Tanımlar

Örgüt: Kolektif yapılar bünyesinde etkileşim halinde olan bireylerin, ortak amaçlar doğrultusunda, karşılıklı bağımlılık içerisinde çalışmalarını ve bir arada bulunmalarını ifade eder (McShane ve Von Glinow, 2016: 5).

İlköğretim Okulu: Resmî ve özel ilkokul, ortaokul ile; eğitim, öğretim, yönetim ve bütçe ile ilgili iş ve işlemleri Din Öğretimi Genel Müdürlüğünce yürütülen imam-hatip ortaokulunu kapsar (Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumlar Yönetmeliği [OÖEİKY], 2014: madde 4).

Örgütsel Sinisizm: Otorite ve kurumlara karşı güvenden yoksunluk ve olumsuz tutumlar olarak ifade edilmektedir (Andersson ve Bateman, 1997).

Örgütsel Maneviyat: Bireyin hayattaki nihai amacını bulması, iş ve iş ortamındaki diğer bireylerle güçlü bağlantılar gerçekleştirilmesi, bireyin kendi inançları ile bulunduğu iş yerindeki değerler arasında uyum sağlama çabasıdır (Mitroff ve Denton, 1999).

Örgütsel Bağlılık: Bireyin belirli bir örgütle özdeşleşip bu örgüte katılım sağlamasıdır (Porter, Steers ve Boulian, 1973).

BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Örgütsel Sinisizm

Bu bölümde örgüt ve sinisizm kavramına, sinisizm kavramının kökenine, örgütsel sinisizm kavramının tanımına, örgütsel sinisizm ve tutum ilişkisine, örgütsel sinisizmin boyutlarına, kuramsal temellerine ve türlerine, örgütsel sinisizmi oluşturan temel faktörlere ve örgütsel sinisizmin sonuçlarına yer verilmektedir.

1.1.1. Örgüt Kavramı

Ticari faaliyet yürüten firmalar, şirketler, üniversiteler, okullar, hastaneler, devlet kuruluşları, ordu gibi yapılar insanoğlunun dolaylı ya da doğrudan hayatının önemli bir bölümünü içerisinde geçirdiği örgütler olarak görülür. Bu örgütsel yapılar, giderek artan bir oranda hayatı kuşatmakta ve modern toplumu betimlemektedir (Aytaç, 2004).

Örgüt; çeşitli sosyal bilim dallarının, üzerinde yoğun bir şekilde çalıştığı ve birbirine yakın ya da uzak farklı tanımlar yaptığı bir kavram olagelmıştır (Şişman,1995). Söz konusu kavramın tanımı ve çözümlenmesi hususunda geliştirilmiş olan kuramlar arasında dahi benzerlikler olduğu kadar farklılıklar da göze çarpmaktadır. Örgüt; alt kültürlerin bir birleşimi (Van Maanen ve Barley, 1983) olarak görüldüğü gibi politik sistemler (Morgan, 1997) olarak da düşünülmüştür. Suchman (2011), bir süre yaygın olan “örgütlerin sosyal makineler” olduğu görüşünü sorunlu olarak kabul etmektedir. Ona göre insanlar, makinelerin aksine, kendi işleri hakkında düşünmektedirler ve tekrarlı işler karşısında sıkılmaktadırlar.

Tarih boyunca insanlar, ortak amaçlara ulaşabilmek için çeşitli konularda işbirliği gerçekleştirmiştir (Atak, 2005). Bu durumun bir sonucu olarak insanlardan oluşan kolektif yapılar ortaya çıkmıştır. Bu kolektif yapılar içerisinde bireyler,

sistematik olarak birbiriyle etkileşim içerisinde. Örgüt; bu etkileşim halinde olan bireylerin ortak amaçlar doğrultusunda, karşılıklı bağımlılık içerisinde çalışmalarını ve bir arada bulunmalarını ifade eder (McShane ve Von Glinow, 2016: 5).

McShane ve Von Glinow (2016) bir örgütü insan yığını olmaktan alıkoyan etkenin ortak bir amaç duygusu olduğunu belirtir. Hasanoğlu'nun (2004) belirttiğine göre örgütlerin amaçları kâğıt üstünde yazılı olarak saptanmış biçimsel amaçlar olabilir. Bunun yanı sıra örgütteki bireylerin kendi aralarında ortaya koydukları doğal amaçlar da olabilir.

1.1.2. Sinisizm Kavramı

Bu bölümde sinisizm kavramının etimolojik kökeni ile kavramın tarihsel süreç içerisindeki anlamı incelenecektir.

1.1.2.1. Sinisizm Kavramının Kökeni

Sinisizm, hayal kırıklığı ile şüphenin yanında bireyin diğer olumsuz duygularının eşlik ettiği bir tutum olarak görülmektedir (Kart, 2015). Bu soyut kavram, içerisinde alaycı tutumları ve tükenmişlik duygularını da barındırır (Kahveci ve Demirtaş, 2015). Bugünün dünyasında kamu kurum ve kuruluşlarında kendini çokça belli eden sinisizm, aslında yaklaşık son yirmi senedir yönetim birimlerine karşı bir direnç tarzı olarak dikkati çekmektedir (Kart, 2015: 73).

Sinisizm (sinizm) kavramının sıfat hali olan “sinik” (cynic) teriminin, köken olarak Yunanca *kunikos* kelimesinden geldiği ve kavramın “*köpek gibi*” anlamını taşıdığı belirtilmektedir (Dudley, 1937). *Kunikos* ifadesi ise köken olarak doğrudan köpek manasındaki “kyon” kelimesiyle ilişkilidir. Bu kelime, aynı zamanda siniklerin önde gelenlerinden biri olan Sinoplu Diogenes'in lakabıdır (Milus, 2001). Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998) ise terimin kökeni konusunda siniklerin okullarının bulunduğu Atina civarındaki Cynosarges adlı bölgeye odaklanmışlar ve terimin bu yer adından geliyor olabileceğini iddia etmişlerdir.

Köken olarak Yunancadan gelen sinisizm, temeli antik Yunan'a dayanan bir düşünce okulu ve hayat biçimi olarak kabul edilir (Arslan, 2012). Antik dönemin ilk sinik bireyleri, birtakım nezaket kurallarını dahi reddederek doğal olan hiçbir

şeyin utanç verici olmadığını öne sürmüşlerdir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Söz konusu ilk sinikler; parayı tüm kötü işlerin merkezindeki bir araç olarak kabul etmişler, toplumsal kurumlara ve otoritelere gerek olmadığını düşünmüşlerdir (Dean vd. 1998). Antik dönem sinikleri daha ileri giderek ahlak kurallarını aşağılamışlar ve dini kurumların doğal olmadığını iddia edip onları hor gören ifadeler kullanmışlardır (Gökberk, 2018: 48-52).

İlk siniklerin toplumsal otoriteyi ve ahlak kurallarını reddedici davranışlarının ardında sözde bireysel özgürlüğe ulaşma hedefi yer alır. Siniklere göre bireyin özgürlüğünü elde edebilmesi, tüm dış koşullara kayıtsız kalabilmek ve bir güçlük ile karşılaşıldığında dinginliği devam ettirebilmek adına kişisel ihtiyaçları azaltmakla mümkündür (Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Siniklerin özgürlük anlayışı, insanın dünya nimetlerine yüz çevirmesiyle ve kendini bunlardan yoksun bırakmasıyla bağlantılıdır (Gökberk, 2018: 51).

Bilinen ilk siniklerden olan Diogenes'in de içinde bulunduğu sinikler grubu, erdeme yoksulluğun eşlik etmesi gerektiğini ve varlıklı yaşam biçiminin bireysel özgürlük adına terk edilmesinin zorunlu olduğunu ileri sürmüşlerdir (Griffin, 2006). Dünyevi işleri reddeden ilk sinikler, sade bir hayat tarzını benimsemişlerdir (Helvacı, 2010). Sade, basit ve sofist bir yaşam tarzını yansıtmak için sinikler; dünyevi hayatla bağlantılı olan nimetlerden uzak bir yaşamı öncelikli kabul etmişler, eski elbiseler giyip açık havada uyumuşlardır. Bu sayede diğer kişilerin maddeci ve bencil görüşlerini eleştirebilme olanağı elde etmişlerdir. Bunu yaparken mizahı ve alaycılığı bir silah olarak kullanmışlardır (Laursen, 2009).

Tarihe geçen ilk sinik kişinin kim olduğu hususunda kesinlik olmadığı dikkati çekmektedir. Bununla birlikte M.Ö. 5. yüzyılda yaşamış olan, Sokrates'in öğrencisi Atinalı Antisthenes ilk sinik olarak genel kabul görmüştür (Kart, 2015: 75; Yangil, Baş ve Aygün, 2014). Öte yandan Dudley (1937), çalışmasında sinisizmin Antisthenes tarafından kurulan küçük Sokratik bir okul olmadığını ve aksi görüşlerin terk edilmesi gerektiğini belirtmiştir. Buna ilaveten siniklerin herhangi bir felsefe okulu kurmadıklarını, Antisthenes'in de siniklerle doğrudan bir bağının olmadığını öne sürmüştür.

Dudley (1937) ilk sinik kişiye dair görüşünü, Sokrat ekolünden gelen Antisthenes ile münzevi (çileci) bir hayat süren Sinoplu Diogenes'i kıyaslayarak

güçlendirmeye çalışır. Dudley’e göre Antisthenes, çeşitli konular üzerine söz sanatlarıyla dolu ilmi eserler verirken; Diogenes, adalet hakkında konuşan ama adaleti uygulamayan hatipleri aşağılamayı tercih eder. Antisthenes, yoksul ve çileci bir hayat yaşamasına rağmen küçük de olsa bir evi, bir yatağı ve mobilyası olduğu söylenmektedir. Oysa Sinoplu Diogenes, açık havada veya bir fiçıda yaşamını sürdürmüştür. Dudley bu noktada Antisthenes’in yaşam tarzını siniklerin yaşam tarzına zıt görmekte ve Sinoplu Diogenes’i ön plana çıkarmaktadır.

1.1.2.2. Sinisizm Kavramının Tanımı

Felsefi temellere dayanan sinisizm, pek çok farklı disiplinle iç içe olmuştur. Bundan dolayı sinisizm, bünyesinde farklı tanımları barındırmaktadır (Kalağan, 2009: 35). Düşünce okulu ve bir yaşam tarzı olarak Antik Yunan’a dayanan bu kavram; felsefe, din, sosyoloji, politika, psikoloji ve yönetim gibi birbirinden farklı disiplinlerin ortak konusu olagelmıştır.

Sinisizm kavramı; ilk doğduğu yer olarak bilinen Antik Yunan’da (M.Ö. 5.yy) güç ve zenginliği reddetme, erdem sahibi olmayanları oldukça sert bir üslupla yerme davranışı anlamına gelmekteydi (Andersson ve Bateman, 1997). Buna ilaveten sinikler, insanın tam özgürlüğünü savunmayı, erdeme ve gerçek mutluluğa ulaşabilmenin yolu olarak görmüşlerdir (Hançerlioğlu, 1995: 73). Bir erdem olarak zevkten kaçınan ilk sinikler, sosyal çevreden de bağımsız olmayı savunmuşlar ve topluluk hayatına değer vermemişlerdir (Gökberk, 2018: 52). Bu kapsamda sinisizm ile stoik felsefe (stoacılık) arasında yakın bir bağ olduğu göze çarpmaktadır (Luck, 2011: 15).

Antik zamanlardan bugüne sinisizm kavramı 2500 yıllık bir süreç içerisinde anlam değişimine uğramıştır (Yangil vd., 2014). Kavram, modern dönemde olumlu anlamdan olumsuz anlama geçiş yapmıştır (Helvacı, 2010: 384). Eski sinikler amansız eleştirmenler olarak bilinirken, modern zamanda sinisizm kavramı içsel karamsarlık ve güvensizlik hali olarak görülmektedir (Mantere ve Martinsuo, 2001). Andersson ve Bateman (1997) da sinisizmin, otorite ve kurumlara karşı olumsuz ve güvenden yoksun tutumlar olduğunu öne sürmüştür. Sinisizmde güvensizliğin eşlik ettiği inançsızlık hali ise bireylerin kararlarına ve eylemlerine

yönelik açık bir şekilde ya da örtük olarak kendini belli etmektedir (Stanley, Meyer ve Topolnytsky, 2005).

Dean vd. (1998), güvensizliğe ek olarak sinisizmin diğer kişilerden hoşlanmama hali olduğunu dile getirir. Bununla birlikte söz konusu kavram, içerisinde hayal kırıklığı ve düşük beklentiye de barındırır (Fieschi ve Heywood, 2004). Sinisizmde hayal kırıklığının yanı sıra stratejik değişimlere yönelik umutsuzluk gibi olumsuz duygular gözlemlenebilir (Reichers, Wanous ve Austin, 1997). James (2005: 11), olumsuz içerikli bir kavram olan sinisizmin umutsuzluk, engellenme ve hayal kırıklığı ile ifade edilebileceğini belirtmektedir.

Sinikler, dar görüşlü ve hayal kırıklığı yaşamış bireyler olarak düşünülür. Bu kişiler, etrafındakilerin benmerkezci olduklarına inanırlar ve ilişki içerisinde oldukları kişileri kötüleme eğilimindedirler. İşletmelerde yer alan sinikler, yöneticilerinin sözlerine şüphe ile yaklaşır onları fırsatçı olarak nitelendirmektedirler (Kanter ve Mirvis, 1989).

Psikolojik açıdan Graham (1993: 309), sinisizmin bir kişilik özelliği olarak düşünülebileceğini belirtir. Abraham (2000) da sinisizmin kişilikle bağlantılı olduğu görüşünü destekler. Sinisizm insan davranışına yönelik olumsuz duyguları yansıtan, doğuştan gelen ve kararlılık gösteren bir kişilik özelliğidir.

Sinik birey; yalan söylemeye, sahte yüzler takınmaya ve bencil davranışlar sergilemeye meyilli olarak görülür (Mirvis ve Kanter, 1991). Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri'yle sinisizm üzerine yapılan çalışmalarda envanterin düşmanlık ve erdemlilik olan iki boyutundan “düşmanlık” boyutunun öne çıktığı belirtilmiştir (Kalağan, 2009: 36). Söz konusu sonuç, sinisizmin kendi içerisinde açık ya da örtük bir düşmanlık duygusu barındırdığını göstermektedir.

Schyns ve Koop (2007), sinisizm kavramını politik bilimler çerçevesinde yorumlar. Sinisizm, politikacıların davranışlarına ve niyetlerine yönelik olumsuz tutumlardır. Bünyesinde politik hiciv (yergi) barındıran sinisizm, politik güven seviyesinin düşük olmasına ve politik katılımlarda azalmalara yol açmaktadır (Shao ve Liu, 2019).

O'Hair ve Cody (1987), sinisizmi Makyavelist düşünceye dayandırmaktadır. Siyasal amaca ulaşmak için her türlü ahlaksızlığı meşru kabul eden bir siyaset felsefesi anlayışı olan Makyavelizm (Hançerlioğlu, 1973: 195), pragmatist bir

görüştür. Sözünde durmama, yalancılık, arkadan vurma ve acıma duygusunun zayıf olduğu bu felsefi görüş, hem kişilik özelliği hem de insan ilişkilerine dair görüşleri üzerinden sinisizm ile ilişkilendirilmiştir (Kalağan, 2009: 37).

Milenyum çağının önemli bir özelliği olarak görülen sinisizm, genel olarak baskın olumsuz bir olgu olarak kabul edilmiştir. Bununla birlikte siniklerin örgüt içerisinde vicdanın sesi olabileceği de öne sürülmüştür (Cutler, 2000). Bu iddiaya göre, sinikler örgütsel bağlamda kötü stratejik tercihlerin uygunluğunu sorgulayabilecek konumdadırlar. Dolayısıyla sinisizm, strateji uygulanmasıyla ilişkili bir kavram olarak kabul edilir. Ancak terimin strateji uygulanmasıyla olan bağlantısı düzgün bir şekilde keşfedilmiş değildir (Mantere ve Martinsuo, 2001).

1.1.3. Örgütsel Sinisizm

Bu bölümde öncelikli olarak örgütsel sinisizm kavramının alanyazındaki tanımlarına yer verilmiştir. Bölümün devamında örgütsel sinisizm ile tutum ilişkisi, örgütsel sinisizmin boyutları, örgütsel sinisizmin kuramsal temelleri, örgütsel sinisizm türleri, örgütsel sinisizmi oluşturan temel faktörler ve örgütsel sinisizmin sonuçları ele alınmıştır.

1.1.3.1. Örgütsel Sinisizm Kavramının Tanımı

Modern çağın küreselleşmiş iş gücü piyasasında sinisizm, örgütsel inanç sistemlerinde bağlılığa zarar verebilecek bir tehdit olarak düşünülmektedir (Goldner vd., 1977). Söz konusu iş gücü piyasasında, üyesi olduğu örgüt çatısı altında var gücüyle emek sarf eden uyumlu kişiler olduğu gibi, dik kafalı olarak görülen çalışanların varlığı da dikkat çekmektedir (Kart, 2015: 77). Örgütlerde sadakat ve birliktelik ruhu, yerini güvensizliğe ve kendi çıkarlarını gözetmeye bırakmaktadır. Ortak duygu sönerken, sinisizm yükseliştir (Mirvis ve Kanter, 1991).

Örgütsel sinisizme dair ilk modern araştırmalar, Minnesota Üniversitesi tarafından 1940'lı yıllarda uygulanmıştır. Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri'nin Sinik Düşmanlık Ölçeği, en eski sinisizm ölçeği olarak nitelendirilir. Genel sinisizmle kıyaslandığında örgütsel sinisizm hakkındaki çalışmalar daha yenidir. Bu çalışmalar özellikle 1990'lı yıllarda artış göstermiştir (Sur, 2010: 24).

Tıp fakültesi öğrencileriyle yapılan ve öğrenci sinisizmiyle bağlantılı olan bir araştırma, Eaton (2000: 9) tarafından örgütsel sinisizmle ilişkili öncül çalışmalardan biri olarak kabul edilmektedir. Becker ve Geer (1958), sinisizmdeki artışı okullarının gerçekleriyle karşılaşan idealist tıp fakültesi öğrencilerinin hayal kırıklığına bağlar. Kopelman (1983) da tıp fakültesi öğrencileriyle gerçekleştirmiş olduğu görüşmelerinde benzer hayal kırıklığı bulgularına ulaştığını belirtir. Söz konusu çalışmanın sonuçlarına göre fakültede yaşadıkları hayal kırıklığının üzerine öğrenciler her geçen yıl biraz daha sinik hale gelmişlerdir. Bu durumda örgütün, üyeleri üzerinde birtakım olumsuz tutumlara yol açtığından bahsedilebilir (Kart, 2015: 73).

Örgütsel sinisizmi ilk araştıran kişilerden biri Niederhoffer'dır. Niederhoffer, emniyet teşkilatında polis memurlarıyla yürütülen çalışmalarda polis memurlarının birlik ve halka yönelik hissettikleri olumsuz davranışların bir anomi türü olduğunu öne sürmüştür. Anomi; bünyesinde nefret, çekememe ve güçsüzlük duygularını içeren bir küskünlüğe sebep olmaktadır (Helvacı, 2010: 388).

Kanter ve Mirvis (1989) tarafından Amerikalı 649 çalışanla yürütülen bir çalışmada çalışanların % 43'ünün sinik bireyler olduğu bulgusu elde edilmiştir. Bu sinikler, bencilliği ve hilakarlığı insan doğasının merkezinde görmektedirler Söz konusu araştırmaya *The Cynical Americans* adlı kitapta yer verilmiştir. Yangil vd'ne göre (2014) bu çalışma, örgütsel sinisizm alanında öncü kabul edilmiştir.

Türkiye'de örgütsel sinisizm ile ilgili çalışmalar, özellikle 2000'li yıllarla beraber artış göstermiştir (Kart, 2015: 78). Bu öncü araştırmalarda ölçek uyarlamaya yönelik çalışmalar yürütüldüğü görülmektedir (Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2007; Güzeller ve Kalağan, 2008; Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Bununla birlikte aynı yıllarda konunun alanyazına tanıtılmasına yönelik kuramsal çerçeve çalışmaları da yapıldığı ifade edilmektedir (Kart, 2015: 78).

İlgili alanyazına bakıldığında örgütsel sinisizme yönelik genel kabul görmüş bir tanımın olmadığı göze çarpmaktadır. Sinik bilgi; örgütsel eylem, karar ve yöntemlerde kendine yer bulan ve başkalarının refahını artırmaya dönük prososyal bir davranış olan özgecilik (Batson, 1995) davranışındaki iyiliğin veya samimiyetin reddedilmesidir (Goldner vd., 1977). Pek çok durumda örgütsel değişim süreci, örgütlerin varlıklarını sürdürebilmesi için ideal bir değişim tarzı olarak

görülmektedir (Weick ve Quinn, 1999). Wanous, Reichers ve Austin'e (1994) göre sinisizm, gelecekte yapılacak olan örgütsel değişim girişimlerinin başarılı olamayacağı; değişikliği gerçekleştiren liderlerin de yetersiz ve/veya tembel oldukları inancıdır.

Örgütle ilişkili olarak Andersson (1996); sinisizmi herhangi bir kişi, grup, ideoloji veya örgüte karşı hüsrân durumu olarak tanımlar. Hayal kırıklığı ve olumsuz duygular, beraberinde güvensizliği getirmektedir. Bu tutumlara umutsuzluk duygusu eşlik etmektedir (Kannan-Narasimhan ve Lawrence, 2012). İşgörenler milenyum çağıyla birlikte güvensizliğin, skandalların ve çıkarıcı davranışların kuşattığı şirketlerde her geçen gün daha sinik bir tutum içerisine girmektedirler (Kart, 2015: 73).

Dean vd'ne (1998) göre örgütsel sinisizm, bireyin çalıştığı örgüte karşı takındığı olumsuz tutumdur. Bu tanım, içerisinde üç farklı boyutu barındırmaktadır: örgütün bütünlükten ve dürüstlükten yoksun olduğuna dair inanış, örgüte karşı olumsuz duygular ve örgüte yönelik kötüleyici eğilimler. Dean ve diğerlerinin tespitlerine göre bireyler, toplumsal örgütler, meslekler, örgütlerin tepe yönetimleri ve örgütsel değişiklik girişimleri sinisizmin odağında yer almaktadır.

Bommer, Rich ve Rubin (2005) örgütsel sinisizmi yönetsel kontrole karşı bir direnç olarak tanımlar. Bu tanımla ilişkili olarak Naus, Iterson ve Roe (2007), örgüt bağlamındaki sinisizmi örgüt üyelerinin kendilerini çalışma ortamındaki sorunlu olay ve şartlara karşı savunmaları olarak değerlendirir. Evans, Goodman ve Davis (2010) de örgütsel sinisizmin örgüte, onun yapısına ve işlevine karşı geliştirilen olumsuz tutum ve yargılamalar olduğu savını destekler.

İşçilere uysal otomatlar gözüyle bakan örgütsel bir yapıda çarpık algıların oluşması kaçınılmazdır (Karfakis ve Kokkinidis, 2011). Dolayısıyla çalışanların kurnazca yöntemlerle kontrol edilmesi, çalışanlarda örgüte karşı direnci tetiklemektedir (Kart, 2015: 77). Bacaksız, Tuna ve Seren (2018) hemşireler üzerine yapmış oldukları örgütsel sinisizm ve performans ilişkisi araştırmasında, örgüte yönelik sinik tutumlar arttıkça performanslarının düştüğü; tersi durumda ise örgüt üyelerinin performanslarında artış gözlemlendiği sonucuna ulaşmışlardır. Kahya (2013) bu sonucu destekler nitelikte örgütsel sinisizmin, örgütün amaçlarına ulaşmasını engellediğini belirtmektedir.

Örgütsel sinisizm tanımlarında kavramın çok boyutlu bir yapı içerdiği dikkati çekmektedir. Örgüt bünyesindeki sinik bireylerin örgüte karşı birbirinden farklı boyutlarda sinik tutumlar sergiledikleri görülmektedir (Kahveci, 2015: 96). Genel olarak örgütteki siniklerin eleştirel bir bakış açısına sahip oldukları, örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna inandıkları, adalet ve samimiyet gibi olguların örgüt içerisinde yerini adaletsizlik, samimiyetsizlik ve güvensizliğe bıraktığını düşündükleri söylenilebilir. Sinik çalışanlar, genel olarak örgütlerini ve örgütün diğer üyelerini aşağılamaya meyillidirler (Atwater vd., 2000).

Sinisizmin olumsuz yanlarına odaklanan çalışmalar olduğu gibi avantajlı yönleri konusunda da görüş öne süren çalışmalar yer almaktadır. Cutler (2000), siniklerin örgüt içerisinde vicdanın sesi olabileceğine değinmiştir. Dean vd. (1998) çalışmalarında sinisizmin bir kişilik özelliği olmasından ziyade örgütsel deneyimlere dayandığını, ayrıca bireyler ve örgütler açısından işlevsel olabileceğini ifade ederler. Buna ek olarak sinik bireyler başkaları tarafından daha az kullanılmakta, kişisel çıkarlara ve hilelere karşı yönelimleri fark edebilmektedirler.

1.1.3.2. Örgütsel Sinisizm ve Tutum İlişkisi

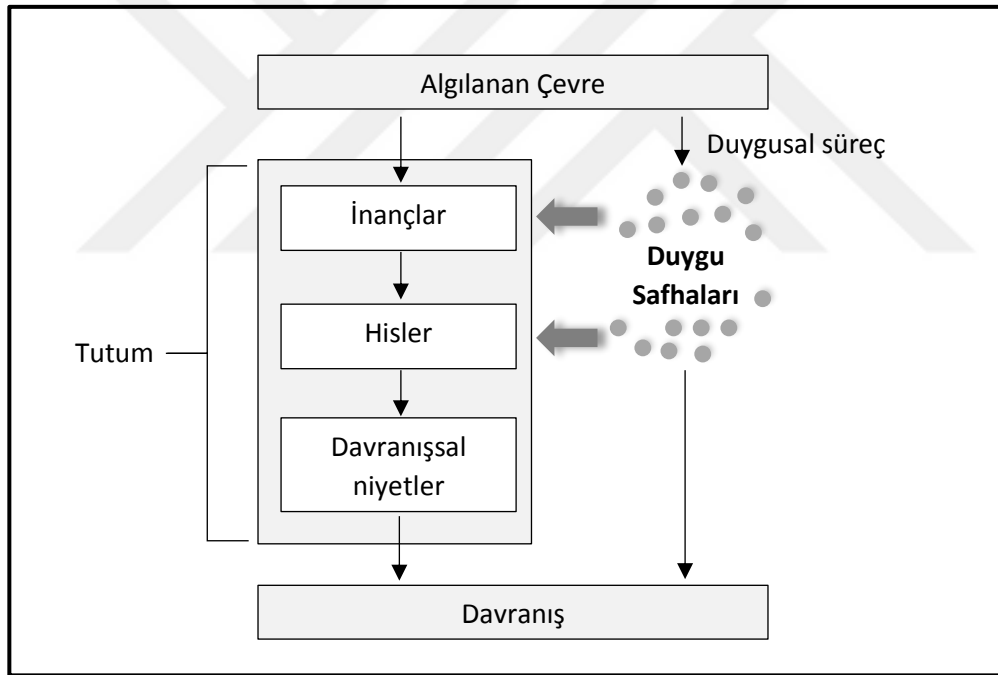
Sinisizm, örgütlerde yaygın görülen bir tutumdur (Dean vd., 1998). Tutum olarak kavramsallaştırılmasının doğal bir sonucu olarak tutumlara yönelik kurallar, örgütsel sinisizme de uygulanmaktadır (Delken, 2004: 11). Bu yüzden örgütsel sinisizmin boyutlarını belirtmeden önce tutum kavramına değinmek gerekir.

James (2005: 27) örgütsel sinisizm kavramının örgüte dair tutumlarla bağlantılı olduğunu belirtir. Buna göre örgütsel sinisizm; bireyin olumsuz inançlarıyla, duygularıyla ve ilişkili davranışlarla şekillenmektedir. Örgütsel sinisizm, tutumlarla olan bağının yanı sıra çevresel etkenler aracılığıyla değişime uğramaya açık olan sosyal ve kişisel tecrübelerin geçmişine bir cevap niteliğindedir.

Uzunca bir süre tutumlar, sosyal psikolojinin temel konularından biri olmuştur (Kağıtçıbaşı ve Cemalcılar, 2014: 129). Tutum; bireylerin belirli bir kişiyi, grubu, kurumu veya düşünceyi kabul veya reddetme olarak gözlenen, duygusal bir hazır oluş hali ya da eğilimi olarak tanımlanabilir (Özgüven, 2014: 271). McShane ve Von Glinow (2016: 67) da bu görüşü destekler nitelikte; tutumların bir kişiye,

nesneye veya olaya yönelik inançlar, hisler ve davranışsal niyetlerin bütünü olduğunu ifade eder. Bir başka ifadeyle tutumlar, bilinçli mantıksal akıl yürütmelerdir. Kağıtçıbaşı (2014: 132) tutumları, kendileri gözlenemeyen ama gözlenebilen bazı davranışlara yol açtığı kabul edilen birtakım eğilimler olarak tanımlar.

Genel olarak tutumların oluşum süreci bilişsel (inançlar), duyuşsal (hisler) ve davranışsal olmak üzere üç bileşen altında incelenmektedir (İnceoğlu, 2010: 20). Kağıtçıbaşı (2014: 133) da bir tutumun meydana gelmesinin düşünce-duygu-davranış eğilimi bütünleşmesine bağlı olduğunu belirtir. Şekil 1’den anlaşılabacağı üzere yakın zamanda bu üç bileşene ilaveten çalışmalar, “duygusal süreçlerin” de tutumları anlamada önemli rol oynadığını öne sürmektedir (McShane ve Von Glinow, 2016: 67-68).



Şekil 1: Duygu, tutum ve davranış modeli

Kaynak: McShane ve Von Glinow (2016: 67).

Bilişsel öge; bireyin çevresindeki kişi, durum, olay ve nesneye yönelik her türlü bilgi, deneyim, inanç ve düşünceyi kapsar (İnceoğlu, 2010: 20). Bu öge, bireyin tutum nesnesi hakkındaki inançlarıdır. Algılarımız ve tutumlarımız arasındaki bağı meydana getirir. Eğer birey, tutum nesnesine ilişkin olumsuz bir

tutuma sahipse o nesneye yönelik olumsuz inançlara da sahiptir (Özkalp vd., 2013: 70).

Duyuşsal öge; kişinin kendisi tarafından tutum nesnesine dair olumlu ya da olumsuz olarak nitelendirilen duygusal tecrübelerdir. Örneğin, bir müşteri işe engel olabilir veya bir görev tamamlandığında kişi gurur duyabilir. İş yerinde karşı karşıya kalınan duygular, iş hakkındaki düşünceleri biçimlendirmektedir (Özkalp, 2013: 70). Bu yüzden örgütsel bir kriz durumunda çalışanların olumlu duygusal tecrübeleri, sinisizmi azaltırken olumsuz duygusal tecrübeler de sinisizmin etkisini artırmaktadır (Cole, Bruch ve Vogel, 2006).

Davranışsal öge; tutum tarafından biçimlendirilmiş, gözlenebilir hareketler olarak tanımlanır (Güner, 2007: 3). Bir başka tanıma göre duygu ve inanca uygun hareket etme eğilimidir. Çoğu zaman tutumlardan davranışları anlamak mümkün olabilmektedir. Davranış biçimini tutumların şekillendirdiği söylenilebilir (Özkalp, 2013: 70). Tutum, ortamsal faktörlerle etkileşim halindeyken davranışa zemin hazırlamaktadır. Başka bir deyişle, davranışın öncü uyararı olarak adlandırılabilir (Erdoğan, 1999: 33). Tutumun bu özelliği, onu örgütsel sinisizmi anlamak adına önemli kılmaktadır (Kalağan, 2009: 45).

1.1.3.3. Örgütsel Sinisizmin Boyutları

Örgütsel sinisizme ilişkin boyutlar inanç, duygu ve davranış boyutudur. Bu boyutlar aşağıda sunulmuştur.

1.1.3.3.1. İnanç Boyutu

Örgütsel sinisizmin inanç boyutu, örgütün bütünlük ve dürüstlükten yoksun olduğu inanışıdır (Dean vd., 1998). Dürüstlük; doğruyu ve gerçeği konuşmak, samimiyet, güven ve sadakat sahibi olmak anlamına gelir. Söz konusu kavram; doğruluk, içtenlik, açıklık ve netlik gibi özellikleri taşımayı gerektirir (Yalnız ve Yıkılmaz, 2018). Örgüt bünyesindeki sinik bireyler, örgüt içi uygulamalarda adalet, dürüstlük ve samimiyet gibi esasların eksik olduğuna ilişkin bir inanışa sahiptirler. Bu boyut, sinik bireylerde kendini öfke, hor görme ve kınama gibi olumsuz duygularla belli eder (Dean vd., 1998).

1.1.3.3.2. Duygu Boyutu

Sinisizm, bireyin üyesi olduğu örgüte dair tarafsız bir yargı değildir. Bilişsel boyutun yanı sıra güçlü duygusal tepkileri de içermektedir. Sinik bireyler, örgütlerine karşı kızgınlık gösterebilirler. Kurumlarını düşündükleri zaman üzüntü, nefret ve utanç belirtisi sergileyebilirler. Bunun yanında sinikler, kendilerini küçümsemiş hissedebilmektedirler (Dean vd., 1998).

Sinik tutumların duyuşsal boyutunu kavramsallaştırma konusunda Dean vd. (1998), Izard'ın 1977 yılındaki çalışmasına vurgu yaparlar. Buna göre hem hafif hem de güçlü yapılarda dokuz temel duygu yer almaktadır: ilgi-heyecan, zevk-neşe, sürpriz-şaşkınlık, sıkıntı-ıstırap, kızgınlık-öfke, tikslenme-nefret, hor görme-küçümseme, korku-dehşet, utanç-aşağılama. Örgütsel sinisizm, bu temel duygulardan bir kısmını içermektedir. Örgütü küçümseme, kızgınlık duygusu, örgütü düşündüğünde sıkıntı, tikslenme ve utanç hissetme sinik bireylerin örgütlerine karşı yaşadığı hisler arasında yer almaktadır.

1.1.3.3.3. Davranış Boyutu

Örgütsel sinisizmin son boyutu olan davranış boyutu, olumsuz ve sıklıkla da aşağılayıcı davranışlara yönelik eğilimi ifade eder. Sinik tutumlar, belirli bazı davranışlara ilişkin eğilimleri kapsar. Örgüt bünyesindeki dürüstlük, samimiyet gibi ilkelerin eksikliğine karşı sinik bireyler açık ifadelerle eleştiri yapabilirler. Sinik çalışanlar sinik tutumları belli etmek için mizahı, özellikle de iğneleyici mizahı kullanabilirler (Dean vd., 1998).

Örgütün bir bölümünün bütünlükten yoksun olduğu iddia edilebilir. Bu durum, örgütsel siniklerin ayırt edici bir özelliği olarak nitelendirilebilecek davranışsal bir eğilim olabilmektedir. Örneğin, bir şirket çevresel meselelerle ilgilenebilir. Şirketin çevresel meselelere olan bu ilgisinin tek sebebinin iyi bir halkla ilişkiler çalışması yapmak olduğunu söyleyen bir çalışan, davranışsal boyutta bir sinik tutum sergilemektedir (Dean vd., 1998).

Örgütsel sinikler, örgütün gelecek eylem planı hakkında karamsar tahminlerde bulunabilirler. Örneğin nitelikli bir girişimin, masraflı olmaya başlar başlamaz terk edileceğine dair bir tahmin öne sürebilirler. Son olarak belli başlı sözel olmayan davranışlara yönelik eğilimler, sinik tutumları yansıtmak için

kullanılabilir. Bu tür bir eğilim; sırtıtmak ve dudağını alaycı bir şekilde bükme gibi kurnaz bakışları ve gözlerini devirme davranışını içermektedir (Dean vd., 1998).

1.1.3.4. Örgütsel Sinisizmin Kuramsal Temelleri

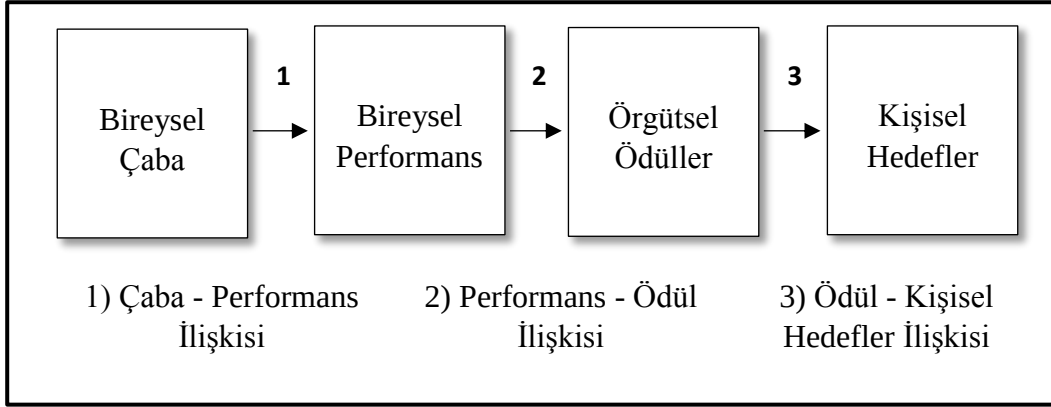
Örgütsel sinisizmi açıklayabilmek için alanyazında bazı kuramların tartışıldığı görülmektedir (Kart, 2015: 85). Bu kuramlar; beklenti kuramı, atfetme kuramı, tutum kuramı, sosyal değişim kuramı (James, 2005: 11), duygusal olaylar kuramı ve sosyal güdülenme kuramı olarak adlandırılmaktadır. Aşağıda bu kuramlar açıklanmaktadır.

1.1.3.4.1. Beklenti Kuramı

İnsanlar kendilerinden beklenen çaba ile bu çabanın sonuçlarına dair çıkarımda bulunurlar ve vaat edilen ödülün kendileri için ne kadar çekici olduğunu hesaba katarlar (Kart, 2015: 85). Beklenti kuramı, güdülenme kuramlarından biri olarak kabul edilmektedir. Kuram, her bir çalışanın sergilemesi gereken çaba ile bu çabanın arzu edilen sonuçlara ulaşma olasılığını ifade etmektedir (Robbins ve Judge, 2017: 225).

Robbins ve Judge (2017: 225), aldığı eleştirilere rağmen, Victor Vroom'un 1964 yılında geliştirmiş olduğu beklenti kuramının geniş çaplı kabul görmüş bir güdülenme kuramı olduğunu dile getirir. Çalışanlar, çabalarının iyi bir performans takdiri alacağına inandıklarında daha üst düzey bir çaba sarf etmek için güdülenmektedirler. Söz konusu iyi performans takdiri; ikramiye, maaş artışı veya terfi olarak kabul edilen örgütsel ödüllendirmeleri kapsar. Bu tür ödüllendirmeler, çalışanların kişisel hedeflerini de tatmin edecektir. Şekil 2'de görüldüğü gibi beklenti kuramının üç temel değişkeni bulunmaktadır.

Şekil 2'ye göre çalışanın işi için göstermiş olduğu çabanın onun performansını etkilediği söylenilebilir. Bu durum *çaba-performans ilişkisi* olarak ifade edilmektedir. *Performans-ödül ilişkisine* göre, bireyin belirli bir düzeyde performans gösterdiğine dair inancının derecesi, arzu edilen sonuçların elde edilmesine yol açar. Son olarak *ödül-kişisel hedef ilişkisi* ise örgütsel ödüllerin bireyin kişisel hedeflerini tatmin etme derecesini ifade etmektedir (Robbins ve Judge, 2017: 225).



Şekil 2: Beklenti kuramı modeli

Kaynak: Robbins ve Judge (2017: 226).

Beklenti kuramı; tutum ve davranışların önemli belirleyicileri olduğu düşünülen çevresel faktörler dikkate alınarak, çalışan sinisizminin gelişimini ve doğasını açıklamak için kullanıldı. Sinisizm araştırmalarında kullanılan modeller, bireysel tutumları örgüt içindeki beklentilerin sonuçları olarak değerlendirmektedir (James, 2005: 11). Bunun yanı sıra sinik tutumlar, kısmen örgütün gelecek eylemleriyle ilişkili olumsuz beklentilerin bir sonucudur (Reichers vd., 1997). Çalışanların kişisel beklentileri ve örgütün olumlu çıktıları hakkındaki olumsuz beklentileri, sinisizmin altında yatan sebepler olarak kabul edilmektedir. Umutsuzluk söz konusu olduğunda çalışanlar, çaba gösterebilirler bile hedefe ulaşamayacağını düşünmektedirler (James, 2005: 11).

1.1.3.4.2. Atfetme Kuramı

En basit anlamda atfetme, insanların kendi davranışlarının veya başkalarının davranışlarının sebeplerini nasıl açıkladıklarıyla ilgilidir. Atfetme, insanların birbirlerinin davranışlarını etkileyen faktörler hakkında sonuçlara vardığı bilişsel bir süreç olarak görülür (Luthans, 2011: 173). Söz konusu kuram, belirli olayların sebebini anlamayla ilişkilidir (Kelly, 1973).

Weiner (1980), olumsuz bir olayın ardından kişilerin olayla ilgili nedensel atıflarda bulunduğunu öne sürer. Duman'a (2004) göre birey, bir olay karşısında öncelikle nedenleri anlayabilmek için güdülenmekte, ardından davranışlarını bu sebeplere dayandırmaktadır. Son olarak tüm bu süreçleri yönlendiren birtakım ilke

ve kurallar yer almaktadır. Atfetme kuramına göre bu süreç gelişigüzel ve tahmin edilemez değil, anlaşılabilir seviyede düzenlidir.

Atfetme kuramı, örgütsel değişimle alakalı olan sinisizmle bağlantılıdır. Kuram, belirli olayların ve sonuçların sebeplerine yönelik çalışanların nasıl değerlendirmeler yaptığını anlamak için örgütsel sinisizme uygulanır. Bireyler, örgütsel çabaların bir hile olduğu veya karar alıcıların işinin ehli olmadığı çıkarımında bulunabilirler. Bu yüzden sinisizm, önerilen girişimlerin boşuna olduğuna ilişkin bir tutum olarak düşünülür (Reichers vd., 1997). Bu sinik bireyler, sıklıkla sorumluluğu liderlik konumundaki kişilere atfetmektedirler (Pfeffer, 1977).

1.1.3.4.3. Tutum Kuramı

Tutum; nesneler, insanlar veya olaylar hakkında olumlu ya da olumsuz değerlendirme içeren ifadeler olarak tanımlanır (Robbins ve Judge, 2017: 72). Dean vd. (1998), sinisizmi örgütlerde yaygın görülen bir tutum olarak ifade eder. James (2005: 12), bireylerin davranışlarının anlaşılmasında tutumların önem taşıdığını belirtir. Tutum kuramı, örgütsel sinisizmin daha iyi anlaşılmasında ve kavramsallaştırılmasında önemli bir yer tutmaktadır. Tutumlar, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç başlık altında incelenmektedir (İnceoğlu, 2010: 20). James'e (2005: 2) göre örgütsel sinisizm; bu üç bileşen tarafından, başka bir ifadeyle bireyin olumsuz inançlarıyla, duygularıyla ve ilişkili davranışlarla biçimlenmektedir.

1.1.3.4.4. Sosyal Değişim (Sosyal Mübadele) Kuramı

Sosyal değişim (sosyal mübadele) kuramı, örgüte ilişkin araştırma yapanlar için iş davranışını açıklamak adına etkili bir çerçeve sunmuştur (Cropanzano ve Mitchell, 2005). İstihdam ilişkilerini anlamlandırmada ve sosyal bilimlerde sıkça başvurulan bir kuram olduğu düşünülmektedir. Bu kurama göre, hayatta kalmak için insan ilişkileri gereklidir ve bireyler ihtiyaçlarını karşılamak adına sürekli olarak birbiriyle iletişim halindedir (Gouldner, 1960).

Kurama göre, ekonomik değiş-tokuşların aksine sosyal değiş-tokuşlar, birinin ötekine karşı herhangi bir öncelik taşımadığı içsel ve dışsal faydalar sunmaktadır. Bireylerin birbirini ödüllendirme beklentisiyle sosyal ilişkilere

girdikleri ve bu ilişkileri devam ettirdikleri varsayımı kuramda yer almaktadır. Taraflar cezalandırıldıklarında ise ilişkiden kopmaktadırlar (Kart, 2015: 88).

İşverenler, çalışanlarıyla ilgilendiklerinde sosyal değişim ilişkileri yavaş yavaş gelişim gösterir. Bu durumun doğal bir sonucu olarak ortaya kazançlı sonuçlar çıkar. Başka bir ifadeyle sosyal değişim ilişkisi, bir ara bulucu veya ara değişkendir. Güçlü ilişkilerdeki avantajlı ve adil muamele, etkin bir iş davranışı ile olumlu çalışan tutumlarına yol açar (Cropanzano ve Mitchell, 2005). Öte yandan hem örgütsel sinisizm hem de psikolojik sözleşme ihlali, istihdam temelli sosyal değişim (mübadele) ihlaline karşı birer tepkidir (Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003).

Emerson (1976), sosyal değişim kuramı için bir eleştiri getirir ve onun bir kuram değil; pek çok kuramın, bünyesinde birbiriyle konuşabildiği referans bir çerçeve olduğunu öne sürer. Kuramların birbiriyle iletişimi sosyal değişim çerçevesinde bir tartışma da olabilir, karşılıklı destek de olabilir. Mitchell, Cropanzano ve Quisenberry (2012: 99) de sosyal değişimin kendi başına kavramsal bir model değil, ilişkili kuramsal çerçeveler ailesi olduğunu ifade eder.

1.1.3.4.5. Duygusal Olaylar Kuramı

Duygusal olaylar kuramı, Weiss ve Cropanzano (1996) tarafından öne sürülmüştür. Lerner ve Keltner'e (2000) göre duygular, bireyin bir durumu nasıl deneyimlediğini ve bir bilgiyi yorumlama şeklini etkiler. Bu yüzden duygular, eyleme dönük güçlü uyaranlardır ve çoğunlukla bilişsel yoldan elde edilen uyaranlara kıyasla etkileri daha çoktur (Steigenberger, 2015). Sinisizm de örgüte yönelik öfke, hayal kırıklığı ve umutsuzluk gibi olumsuz duyguları içermektedir (Özler, Atalay ve Şahin, 2010). Bu yüzden örgüt bünyesindeki sinik tutumların duygular açısından değerlendirilmesi önem arz etmektedir.

Duyguların bireylerin davranışları üzerindeki etkileri, duygusal olaylar kuramı aracılığıyla açıklanabilmektedir. Geçmişte yaşanan farklı nitelikteki olaylar bireyin mevcut iş hayatında birtakım duygusal tepkilere sebep olmaktadır. Bireyin kişisel özellikleri ve içinde bulunduğu örgütün özelliklerinin yanı sıra, yaşadığı duygusal olaylar da bireyin tutum ve davranışlarını etki etmektedir. Buradan yola çıkarak bireyin içinde bulunduğu örgütü adil veya adaletsiz olarak algılamasında

geçmişte veya o an yaşamış olduğu duygusal olayların etkisi olduğu söylenilebilir (Özdevecioğlu, 2004).

Duygular, çalışanların tutumlarını şekillendirmede ve değiştirmede kayda değer bir rol üstlenmektedir (McShane ve Von Glinow, 2016: 67). Çalışma hayatında olumlu ve olumsuz pek çok faktör, çalışanları etkilemektedir. Bu etkiye maruz kalan çalışanların tutum ve davranışları da farklılaşmaktadır (Tuğsal, 2016: 79). McShane ve Von Glinow'a (2016: 70) göre, örgütte yaşanan deneyimlerin yanı sıra duygular kısmen de olsa kişilikler tarafından belirlenmektedir.

1.1.3.4.6. Sosyal Güdülenme Kuramı

Sosyal güdülenme (sosyal motivasyon) kuramı, Weiner (1985) tarafından öne sürülmüştür. Kuram, örgüt bağlamındaki sinisizmi anlamlandırmada kullanışlı olabilmektedir. Bir olayın ardından birey, ilk olarak olayın ortaya çıkış sebebini araştırır. Yapılan değerlendirmeye bağlı olarak birey, olayın sorumluluğuna ilişkin yargıda bulunur ve gelecek benzer olaylar hakkında beklentiler geliştirir. Sorumluluğa yönelik yargılamalar ve beklentiler, daha sonraki davranışı etkileyen belirli duygulara yol açar.

1.1.3.5. Örgütsel Sinisizm Türleri

Örgütsel sinisizmle ilgi farklı tanımlamalar olduğu gibi, örgütsel sinisizm türlerine yönelik tanımlamalarda da farklı yorumlar yer almaktadır (Kalağan, 2009: 55). Örgütsel sinisizm aslında, işyerinde görülen en yaygın beş sinisizm türü için semsiye niteliğinde bir terimdir (Dean vd., 1998). Bu sinisizm türleri şu başlıkları kapsamaktadır: kişilik sinisizmi, toplumsal sinisizm, çalışan sinisizmi, örgütsel değişim sinisizmi ve mesleki sinisizm (Delken, 2004: 14).

Sinisizm türlerindeki her tutum ve davranışın “eylem, hedef, bağlam ve zaman” olmak üzere dört unsura sahip olduğu varsayılmaktadır. Sinisizm türlerine göre bu unsurlardan en az biri farklılaşmaktadır (Delken, 2004: 14). Söz konusu örgütsel sinisizm türleri ve unsurları, Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1: Örgütsel Sinisizmin Farklı Alt Türlerine Genel Bir Bakış

Sinisizm Türleri	Eylem	Hedef	Bağlam	Zaman
Kişilik Sinisizmi	Acımasızlık, Öfke	İnsan Doğası	-	Değişmez
Toplumsal Sinisizm	Yabancılaşma, Çaresizlik	Kurumlar	-	Değişken
Çalışan Sinisizmi	Acımasızlık, Hayal Kırıklığı	Her Şey	Olası Değişim İhtimali	Değişken
Örgütsel Değişim Sinisizmi	Karamsarlık, Hayal Kırıklığı	Değişim	Başarısız Değişim	Değişken
Mesleki Sinisizm	Uzaklaşma, Karamsarlık	Müşteriler	Hizmet Örgütleri	Değişken

Kaynak: Delken, 2004: 14.

1.1.3.5.1. Kişilik Sinisizmi

Kişilik sinisizmi çeşitli çalışmalarda genel sinisizm olarak da adlandırılmaktadır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Sinisizmin bu türü, örgütsel sinisizmin patofizyolojik bir biçimidir ve Cook-Medley düşmanlık ölçeğinin bir parçasıdır (Delken, 2004: 17). Bu durağan tür, tüm insan davranışlarına yönelik gerçekleşen sinisizm olarak nitelendirilmektedir (Abraham, 2000).

Kişilik sinisizmine bireyin kişiliği sebep olurken, örgütsel sinisizm bireyde sinik tutumlara sebep olmaktadır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Abraham'a göre (2000) kişilik sinisizminde birey, kişileri küçümsemekte ve onlara yukarıdan bakmaktadır. Birey aynı zamanda saygısız davranışlar sergileyip diğer bireyler ile arasında zayıf bağlara yol açmaktadır. Abraham (2010), kişilik sinisizmini durağan olarak nitelendirerek aslında bireyin tutum ve davranışlarının olumsuz yönüne ve doğuştan gelişip değişmeyen bir sinisizm türü olduğuna vurgu yapmaktadır.

Kişilik sinisizmine sahip bireyler, kökleri derinlere inen bir güvensizlik hali içindedirler. Bu kişiler; dünyanın sahtekar, entrikacı, umursamaz ve sosyal etkileşimlerde cana yakın olmayan bencil insanlarla dolu olduğuna inanırlar. Bu tutum doğal olarak öfke, kızgınlık, dargınlık ve hileye başvurma ile sonuçlanabilmektedir (Abraham, 2000).

1.1.3.5.2. Toplumsal Sinisizm

Toplumsal sinisizm, farklı çalışmalarda “kurumsal sinisizm” olarak da adlandırılmıştır (Abraham 2000; Dean vd., 1998; Kart, 2015: 83). Sinisizmin bu türü, birey ve toplum arasındaki sosyal sözleşmenin ihlalinin ortaya çıkardığı bir sonuç olarak görülebilir (Abraham, 2000). Rousseau’nun (1990) belirttiğine göre psikolojik sözleşme; bireyin, odak kişi ile diğer taraf arasında gerçekleşen karşılıklı değişim (mübadele) anlaşmasının hüküm ve koşullarına ilişkin inançlarıdır. Örgütsel sinisizmin daha genel türü olan toplumsal sinisizm, bir şekilde kişilik sinisizmi ile örtüşmektedir (Dean vd., 1998).

1.1.3.5.3. Çalışan Sinisizmi

Çalışan sinisizmi; ticari işletmelere, iş yerindeki idarecilere, yöneticilere ve diğer varlıklara karşı güvensizlik, öfke, hayal kırıklığı ve küçümseme hali olarak tanımlanır (Dean vd., 1998). Çalışan sinisizmi işyerindeki büyük alım-satımlara, üst düzey yönetimlere ve diğer oluşumlara yönelik gerçekleşmektedir (Andersson ve Bateman, 1997). Söz konusu sinisizm türü; örgütlerin uzun ve yoğun çalışma saatleri, iş yoğunluğu, etkisiz yönetim ve liderlik, işyerinde yeni anlaşmalar, örgütlerin devamlı küçülmesi ve şirket yönetiminde karar alıcı birimlerin sayısının azaltılması sonucu kendini göstermektedir (Bunting, 2004: 166).

Abraham (2000), örgütsel bağlılık ve iş doyumunun toplumsal sinisizm ile pozitif yönlü ilişkisi olduğunu belirtir. Örgütlerde eşitlik, adalet ve tarafsızlık gibi vaatlerin yerine getirilmemesi, bu durumun bir sonucu olarak psikolojik sözleşme ihlallerinin ortaya çıkması çalışan sinisizmine sebep olmaktadır. Dean vd. (1998), siniklerin şüpheli güdülerinin etkisiyle etik olmayan eylemlere karşı tetikte olduklarını ifade eder. Diğer yandan Kart’a (2015: 84) göre çalışanlar, yöneticilerin kendilerini gözetmediği inancında haklılık payına sahiptirler. Çalışanlar örgütün adaletsiz davrandığına inandıkları gibi kimi zaman da tartışmasız bir şekilde örgütün eşitlikçi uygulamalar izlediğine inanabilmektedirler.

1.1.3.5.4. Örgütsel Değişim Sinisizmi

Bir örgütün üyelerinin katılımı ve desteğiyle gerçekleşen değişim, tüm örgütün kaçınılmaz bir şekilde maruz kaldığı değişimden farklıdır. Kimi zaman

örgüt üyeleri yenileşmeye bir bütün olarak bakmak yerine kendi çıkarlarını öne alabilirler. Bununla birlikte örgüt üyeleri yenileşmeye karşı sert bir tutum da sergileyebilmektedirler (Özdemir, 2000: 55). Stratejik değişimlere ilişkin bu tür tutumlar, sinisizm ile bağlantılıdır (Reichers vd., 1997). Wanous vd. (1994) örgütsel değişim sinisizmini, örgütlerin başarıya ulaşmak için yaptıkları değişim sonucunda verilen emeklerin ve gösterilen çabaların boşa gideceğine ilişkin karamsar bir bakış açısı olarak değerlendirir.

Sinikler değişimi desteklemeyi reddettikleri takdirde örgütsel değişim sinisizmi, kendini gerçekleştiren kehanete dönüşebilir. Siniklerin bu tutumu, beraberinde başarısızlığı ya da çok sınırlı düzeyde başarıyı getirmektedir. Başarısızlık ise, tekrar denemeye ilişkin gönüllülüğe ket vuran sinik inançları pekiştirmektedir. Çalışanlar tarafından geniş çaplı bir kabul görmeden yürürlüğe konan pek çok değişim girişi, başarısızlıkla karşı karşıyadır. Bu yüzden örgütün yenileşme başarısı karşısında sinisizm, önemli bir engel olarak durmaktadır (Reichers vd., 1997).

Örgütsel değişim sinisizmi, başarısız değişim çabalarına karşı bir tepki olarak görülür. Sinik bireyler, gelecekteki çabaların başarısına yönelik karamsar bir tutum sergilerler ve değişimi gerçekleştiren kişilerin tembel ve kabiliyetsiz olduklarına inanırlar. Psikolojik sözleşme ihlali kapsamında sinikler, yönetimin yükümlülüklerini yerine getirmediği algısına sahiptirler. Bir değişim çabası başarısız olduğu takdirde, çalışanlar ilk olarak hayal kırıklığına uğramış ve ihanet edilmiş hissetmektedirler. Daha fazla hayal kırıklığı yaşamaktan korunmak adına bir savunma mekanizması olarak, gelecekteki girişimlerin başarısı hakkında karamsar tutumlar kendini göstermektedir (Abraham, 2000).

1.1.3.5.5. Mesleki Sinisizm

Mesleki sinisizm, mesleğe karşı duygusal uyuşukluk, kopuş, vurdumduymazlık ve ilgi eksikliği olarak nitelendirilir. Mesleki sinisizm, “iş sinisizmi” olarak da tanımlanabilmektedir (Abraham, 2000). Örgütsel sinizmin bu türü, ilk olarak polisler üzerine yapılan araştırmalarda ortaya çıkmıştır (Dean vd., 1998).

Mesleki sinisizm daha çok müşteriye yöneltilmektedir. Ancak sinik birey, tutumunu kamuya da genelleyebilir. Çalışanlar, müşterilere hizmet etme konusunda kendi yetersizlikleri için suçu yönetime, politikalara, uygulamalara veya kaynak yetersizliğine atabilirler (Naus vd., 2007).

Mesleki sinisizmin oluşmasında temelde iki değişken rol oynamaktadır. Bunlardan ilki olan *kişi-rol çatışması*, çalışanın kişisel değerleri ile örgütün değerleri arasındaki çatışmadır. Fatura tahsilatı, çocuk bakımı ve sekreterlik işleri gibi belli mesleklerde çalışanların gerçek hislerini gizlemeleri gerekli görülmektedir. Bu beklenti karşısında bireyin verebileceği tepki, gerçekten deneyimlemediği yapmacık duygularla emirlere itaat etmek olacaktır. Bu aşamada sahte benlik ile gerçek benlik arasındaki ayrımı sürdürebilmek için sinisizm, ikiyüzlülükten nefret etme biçimine bürünebilmektedir (Abraham, 2000).

Mesleki sinisizmin ikinci etkeni *rol belirsizliği ve rol çatışmasıdır*. Eş zamanlı olarak olanaksız iki beklentinin karşılanması söz konusu olduğunda, bireyler rol çatışmasını deneyimlemektedirler (Boles, Johnston ve Hair, 1997). Çatışma, bir rolün taleplerini karşılamak için başka bir rolün gereksinimlerinin karşılanması gerektiğinde de ortaya çıkabilir (Lazarus ve Folkman, 1984: 238). Rol çatışması, daha çok hizmet sektörü çalışanları ile ilişkilendirilmektedir. Hizmet sektörü çalışanları, müşteriler ile daha çok etkileşim halinde oldukları için işe bağlı stres yaşamaktadırlar. Söz konusu stres, çalışanın fiziksel olarak tükenmesine ve duygusal olarak zorlanmasına sebep olmaktadır (Abraham, 2000). Birey, kendisinden ne beklediği konusunda emin olmadığı durumlarda ise rol belirsizliği kendini gösterir ve stresli bir süreçtir. Herhangi bir netlik olmadan kişinin, verimli bir şekilde planlama yapabilmesi ya da kontrollü bir şekilde davranış sergileyebilmesi olası gözükmemektedir (Lazarus ve Folkman, 1984: 239).

1.1.3.6. Örgütsel Sinisizmi Oluşturan Temel Faktörler

Bu bölümde örgütsel sinisizmi oluşturan kişisel ve örgütsel faktörler ele alınmaktadır. Kişisel faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, gelir ve hizmet süresi olarak gruplandırılmıştır. Örgütsel faktörler ise örgütsel adalet, örgütsel politika ve psikolojik sözleşme ihlali olarak ifade edilmiştir.

1.1.3.6.1. Kişisel Faktörler

Kişisel faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, gelir ve hizmet süresi olarak incelenmiştir.

1.1.3.6.1.1. Yaş

Bommer, Rich ve Rubin (2005), yapmış oldukları çalışmada yaş değişkeni ile örgütsel sinisizm arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır. Diğer yandan Kahveci ve Demirtaş (2015), ilköğretim ve ortaöğretim okullarında 2219 öğretmenle yürütmüş oldukları araştırmada örgütsel sinisizmin duyuşsal ve davranışsal boyutları için yaş değişkeninin anlamlı farklılık gösterdiği, bilişsel boyutu için ise anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Aynı araştırmadan, yaş ilerledikçe bireylerin sinisizm algılarının da düştüğü bulgusu elde edilmiştir. Johnson'ın (2007: 37) araştırma bulguları ile Altınöz, Çöp ve Sığındı'nın (2011) bulguları da söz konusu sonuçlar ile uyumludur Ancak ilgili alanyazında örgütsel sinisizm ve yaş değişkenine ilişkin araştırmaların sonuçlarına göre yaygın olarak yaş değişkeni ile örgütsel sinisizm arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

1.1.3.6.1.2. Cinsiyet

Kadın ve erkek arasında iş verimliliği açısından küçük farklılıklar yer almaktadır. Problem çözme, analitik düşünme, mücadele etme, motivasyon, sosyalleşme ve öğrenme yetileri kadın ile erkek arasında ciddi bir fark oluşturmamaktadır. Ancak kadın ve erkeğin işe bakış açıları farklı olabilmektedir. Kadınlar iş ve özel hayat dengesine özen gösterdikleri için daha çok yarı-zamanlı veya esnek çalışma saatleri olan işlerde çalışmayı tercih etmektedirler (Robbins ve Judge, 2017: 45).

Mirvis ve Kanter (1991), sinisizmin erkekler arasında daha belirgin olduğunu ifade etmektedir. Bunun yanı sıra kadınlar erkeklere kıyasla diğer insanlara karşı güler yüzlü olmaya daha çok meyillidirler. Yangil vd'nin (2014) çalışmaları örgütsel sinisizm ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermiştir. Diğer yandan örgütsel sinisizm ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulamayan çalışmalar da mevcuttur (Kahveci ve Demirtaş, 2015; Kalağan ve Güzeller, 2010; Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

1.1.3.6.1.3. Eğitim Durumu

Örgüt üyelerinin eğitim durumu, örgütsel sinisizmi oluşturan faktörler arasında yer almaktadır. Tokgöz ve Yılmaz (2008), otel çalışanları üzerine yaptıkları araştırmalarında örgütsel sinisizm açısından ilköğretim ve lisansüstü eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık elde etmiştir. Güzeller ve Kalağan (2008) da önlisans mezunu öğretmenler ile yüksek lisans ve doktora mezunu öğretmenler arasındaki sinik tutumlara bakmıştır. Elde edilen bulgulara göre yüksek lisans veya doktora mezunu olan öğretmenler, önlisans mezunu öğretmenlere göre daha çok sinik tutum sergilemektedirler.

1.1.3.6.1.4. Medeni Durum

Medeni durum, çalışanların sinik tutumlarını etkileyebilmektedir. Delken (2004: 44), çağrı merkezi çalışanları üzerine yürütmüş olduğu çalışmada örgütsel sinisizm ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Bekar kategorisindeki bireylerin en yüksek örgütsel sinisizm düzeyine sahip oldukları anlaşılmıştır. Nişanlı/evli kategorisinde ise sinik tutumlar çok daha düşük seviyede olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

1.1.3.6.1.5. Gelir

Gelir, çalışanların iş tatmini ve motivasyonu için önemli bir etkidir. Bu yüzden örgütlerde örgütsel sinisizme yol açan etkenlerden biri olarak görülmektedir (Pelit ve Pelit, 2014: 92). Yapılan bazı araştırmalarda gelir düzeyi ile örgütsel sinisizm arasında negatif bir ilişki bulunarak gelir düzeyi düşük çalışanların daha sinik tutumlar sergiledikleri tespit edilmiştir (Fero, 2005: 37; Mirvis ve Kanter, 1991: 56).

Gelir ile örgütsel sinisizm arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Bunun yanı sıra parça başı maaş, saatlik maaş ve sabit maaş türleri de örgütsel sinisizmi gelir açısından etkilemektedir. Sabit maaşlı çalışanlar, örgütsel sinisizme daha duyarlı olmaktadır. Ayrıca yüksek maaşlı çalışanlar daha fazla harcama yaptıkları için daha fazla gelir kaybı yaşamakta ve daha çok hayal kırıklığına uğramaktadırlar. Buna bağlı olarak yüksek maaşlı çalışanların da sinisizm düzeyleri yüksek olmaktadır (Delken, 2004: 22).

1.1.3.6.1.6. Hizmet Süresi

James'in (2005: 62) örgütsel sinisizm ile hizmet süresi ilişkisine dair bulgularına göre, hizmet süresi değişkeni ile örgütsel sinisizm arasında pozitif bir ilişki vardır. Hizmet süresi arttıkça çalışanlar örgüt içerisinde daha sinik tutumlar sergilemektedirler. Diğer yandan Tokgöz ve Yılmaz (2008), aynı örgütte sekiz yıl ve daha fazla çalışanlarda kişilik sinisizm (genel sinisizm) düzeylerini daha yüksek bulurken, örgütsel sinisizm ile hizmet süresi arasında anlamlı bir farklılık elde edilmemiştir.

1.1.3.6.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler; örgütsel adalet, örgütsel politika ve psikolojik sözleşme ihlali olarak ele alınmıştır.

1.1.3.6.2.1. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet, çalışanların örgütte kendilerine ne kadar adil davranıldığına yönelik algılarını içerir (Greenberg, 1988). James (2005: 62), çalışanların örgütsel adalet algıları azaldıkça örgüte yönelik sinik tutumların yükseldiğini tespit etmiştir. Luczyzyek'in (2007: 42) araştırma bulguları da söz konusu sonuçlarla paralellik göstermektedir. Naus vd. (2007), örgütsel sinisizmin çalışanların adaletsiz yaklaşımlara yönelik algı ya da deneyimleri sonucu meydana geldiğini ifade etmiştir. Bu yüzden örgütsel adaletin sağlanamaması, örgütteki çatışma ve huzursuzluğun en önemli kaynaklarından biri olarak kabul edilmektedir (Pelit ve Pelit, 2014: 94).

Örgütsel adalet; dağıtım adaleti, süreç adaleti ve etkileşim adaleti olmak üzere üç başlık altında incelenmektedir. *Dağıtım adaleti* bireyin örgüte sağladığı katkı ile elde ettiği sonucu, diğerlerinin katkı ve sonuçları ile kıyasladığında algıladığı adaleti temsil etmektedir. Dağıtım adaleti, eşitlik kuramı temelinde açıklanmaktadır (McShane ve Von Glinow, 2016: 98).

Süreç adaleti, kaynakların nasıl dağıtılacağına ilişkin karar alınırken kullanılan yöntemlerdeki adaleti belirtmektedir. Süreçlerde çalışanlara söz hakkı vermek, onları kendi bakış açılarını sunmaya yönlendirmek olacaktır. Karar verici olan birim, mevcut politikaları tam ve doğru bir şekilde uyguladığında ve ihtilaf

durumlarında tüm tarafları dinlediği takdirde örgütteki süreç adaleti de yüksek olacaktır (McShane ve Von Glinow, 2016: 101).

Etkileşim adaleti, örgütsel adalet ile ilgili araştırmalara son eklenen kavramlar arasında yer almaktadır. Bireyin kendisine yönelik davranışların itibarlı, düşünceli ve saygın olup olmadıklarını ifade eder. Birey diğer kişilere adaletsiz davranıldığını düşündüğünde benzer şekilde karşılık verir. Çalışanlar adaletsizlik algısını genellikle amirle ilişkilendirmektedirler (Robbins ve Judge, 2017: 225).

1.1.3.6.2.2. Örgütsel Politika

Örgütlerde ortak dil yaratmanın bir yolu olarak bilinen örgütsel politikalar (Çelik, 2012: 88), çalışanların davranış ve kararlarına yönelik tutumlardır. Örgütlerde belirli bir hareketin yasak olup olmadığına örgüt politikalarına bakılarak karar verilmektedir (Can, 2005: 135). Örgütsel politikalar, çalışanların katılımıyla ve fikirleriyle oluşturulmalı, mevcut politikalar çalışanlara benimsetilmelidir. Aksi halde çalışanlar sinik tutup sergileyerek örgütsel kararları eleştirel bir şekilde sorgulayıp uygulamalardan tatmin olmamaktadırlar (Üreten ve Gemlik, 2016).

1.1.3.6.2.3. Psikolojik Sözleşme İhlali

Psikolojik sözleşme, çalışanlar ile örgüt arasında karşılıklı ilişkiye dayanan, dinamik ve yazılı olmayan bir dizi beklentilerdir (Mimaroğlu, 2008). Psikolojik sözleşmeler, bireylerin kendileriyle örgütleri arasındaki karşılıklı değişim anlaşmasının hüküm ve koşullarına ilişkin inançlarından oluşmaktadır (Rousseau, 1995). Psikolojik sözleşme ihlali, engellenme ve öfke durumları yaratarak bireyi örgüte karşı daha sinik bir tutum takınmaya itmektedir (Kart, 2015: 92).

De Vos, Buyens ve Schalk (2005), bir örgütte psikolojik sözleşmenin sağlıklı bir şekilde yürümesi için beş başlıkta öneriler sunmuştur:

- Örgüt bünyesinde veya iş alanında terfi ve gelişim için mesleki gelişim olanakları sunulması
- İş içeriğinin zorlayıcı, çeşitli ve ilginç olması
- Maddi ödüllerin sunulması
- Sosyal ortamın memnun edici ve işbirliğine dayalı olması

- İşverenlerin, çalışanların özel hayatına saygı duyması ve onların kişisel durumlarını anlaması

1.1.3.7. Örgütsel Sinisizmin Sonuçları

Örgütlerde çalışanların beklentisinin karşılanamaması, beraberinde örgütsel sinisizmi getirmektedir (Kanter ve Mirvis, 1989). Örgüt tam olarak parçalanmaya başlayacağı için örgütsel sinisizmin uzun vadeli sonuçları ağır olabilir, örgütün verimliliği ve yaşayabilirliği tehlikeye girebilir. Bu kapsamda örgüt bağlamında yaşanan sinisizmin sonuçları bireysel ve örgütsel olmak üzere iki bölüm olarak incelenmektedir (Kalağan, 2009: 79).

1.1.3.7.1. Örgütsel Sinisizmin Bireysel Sonuçları

Örgütsel sinisizm; örgütün küçümsenmesi, kızgınlık duygusu, sıkıntı, tikslenme ve utanç hissetme gibi birtakım olumsuz duyguları barındırmaktadır (Dean vd.,1998). Costa, Zonderman, McCrae ve Williams (1986) sinisizm ve paranoyak yabancılaşma üzerine yapmış oldukları çalışmada sinisizm ile nevroitiklik arasında pozitif ilişki bulmuşlardır. Brandes (1997: 108) ise kendilerinin daha az nüfuzlu olduklarını belirten bireylerin örgüte karşı öfke ve gerginlik içeren daha sinik tutumlar sergilediklerini belirtmektedir.

Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri ile sinisizm üzerine yapılan araştırmalarda envanterin “düşmanlık” boyutunun öne çıktığı ve sinisizmin kendi içerisinde bir düşmanlık duygusu barındırdığı görülmüştür (Kalağan, 2009: 36). Düşmanlık duygusu ile sağlık sorunları arasındaki önemli ilişkiyi araştıran çalışmalara rağmen, söz konusu ilişkiyi açıklayan mekanizmalar henüz tam olarak anlaşılamamıştır. Olası bir açıklama *sağlık davranışları modeli* üzerinden yapılmaktadır. Düşmanlık duygusu; sigara içme, ilaç tedavisine uymama ve fiziksel hareketsizlik gibi sağlıksız yaşam tarzından dolayı kalp ve damar hastalıklarına yol açmaktadır. Ayrıca sınırlı sayıda çalışma olmakla beraber düşmanlık duygusu, kötü sağlık sonuçlarına yol açan yüksek kan basıncı, damar daralması gibi fizyolojik etkiler de meydana getirebilmektedir (Wong, Sin, ve Whooley, 2014).

1.1.3.7.2. Örgütsel Sinisizmin Örgütsel Sonuçları

Çalışan sinisizmi; performans seviyesinin, iş doyumunun ve örgütsel bağlılığın düşmesi ve artan işten ayrılma oranları gibi pek çok olumsuz sonuca sebep olmaktadır (Dean vd., 1998). Bu bölümde örgütsel sinisizmin örgüt bağlamındaki sonuçları tükenmişlik duygusu, iş doyumunu, örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık alt başlıkları altında incelenmektedir.

Tükenmişlik duygusu, çalışan sinisizmi ile bağlantılıdır (Delken, 2004: 16). Örgütsel sinisizm ile tükenmişlik arasında benzerlik ve farklılıklar bulunmakta olup sinisizm, tükenmişlik kavramının “duyarsızlaşma” boyutuyla benzeşmektedir (N. Pelit ve E. Pelit, 2014: 104). Eryeşil ve Öztürk (2016), sağlık sektöründe yürüttükleri bir araştırmada çalışanların örgütsel sinisizm seviyeleri ile tükenmişlik durumlarına bakmışlardır. Tükenmişlik kapsamında incelenen duygusal yorgunluk, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı ile örgütsel sinisizm arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Örgütsel sinisizm düzeyi arttıkça tükenmişlik duygusunun seviyesi de artış göstermektedir.

İş doyumunu (tatmini), bir işin özelliklerinin değerlendirilmesi sonucu onun hakkında oluşan olumlu duygu olarak tanımlanır (Robbins ve Judge, 2017: 80). Bir başka ifadeyle iş doyumunu, algılanan iş özelliklerinin, iş çevresinin ve işteki duygusal deneyimlerin bir değerlendirilmesidir. Dolayısıyla iş ve iş çevresi hakkındaki farklı durumlara yönelik tutumların toplamıdır. İş doyumunu yüksek olan çalışanlar gözlemleri ve duygusal deneyimlerine bağlı olarak daha olumlu değerlendirmeler yapar (McShane ve Von Glinow, 2016: 74). Brandes’e (1997: 46) göre, örgütsel değişime karşı ortaya çıkan sinisizm iş doyumunu azaltmaktadır. Bunun yanı sıra alanyazında yapılan diğer çalışmalar incelendiğinde örgütsel sinisizm düzeyi arttıkça çalışanın iş doyumunun azaldığına yönelik sonuçlar elde edildiği görülmektedir (Abraham, 2000; Altan ve Özpehlivan, 2018; Dean vd., 1998; Eaton, 2000: 41; Gün, 2016). Bireyler daha sinik tutum sergiledikçe işlerindeki konumlarından daha az memnun olmakta ve örgüte yönelik sadakatleri azalmaktadır (Davis, 2002).

Örgütsel bağlılık; bireylerin örgütün amaç ve değerlerine yüksek düzeyde inanması, örgüt üyeliğini sürdürmek için güçlü duygu hissetmeleri ve örgütün refahına katkı sağlamak için bireylerin kendilerinden destek sunmaları olarak ifade

edilir (Mowday, Steers ve Porter, 1979). Örgütsel sinisizm ve örgütsel bağlılık ilişkisini araştıran çalışmalara bakıldığında örgütsel sinisizm düzeyi arttıkça örgüte bağlılığın azaldığı sonucuna ulaşılmıştır (Abraham, 2000; Eaton, 2000: 12; Wanous vd., 1994). Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların daha iyi performans sergiledikleri, işe gelmeme oranının daha düşük olduğu ve daha fazla örgüt yanlısı eylemde bulundukları gözlenmiştir (Brandes, 1997; 70).

Örgütsel güven, ilişkilerin çalışmasını kolaylaştıran ve kişilerarası ilişkiler ile iş çevresini ciddi düzeyde etkileyen bir unsur olarak ifade edilir (Cole ve Cole, 1999). Örgütlerin sürdürülebilir bir rekabet için güven kavramını kurumsallaştırmaları gerekli görülmektedir. Güven katsayısı yüksek olan kurumlara bakıldığında bu örgütlerin işbirliği ve örgütlenme becerisi bakımından daha donanımlı oldukları dikkati çekmektedir (Demirel, 2008). Diğer yandan örgütsel sinisizm, güvensizlik için yeterli ortamı oluşturmakta ancak güvensizlik, sinisizm olmadan da oluşabilmektedir (Stanley vd., 2005: 453). Kişilik sinisizminin özgüven, toplumsal sinisizmin örgütsel güven, çalışan sinisizminin ast-üst iş arkadaşlarına güven, mesleki sinisizmin işe güven ve örgütsel değişim sinisizminin sürece güven eksikliğinden dolayı meydana geldiği belirtilebilir (Özler, Atalay ve Şahin, 2010). Bu yüzden güven ilişkilerini sürdürmek ve geliştirmek, örgüt yöneticileri için büyük önem taşımaktadır (McAllister, 1995). Öte yandan Kart (2015: 94), aşırı sinik olmak kadar bireyin kendisini sonsuz bir güvene kaptırmasının ağır sonuçları olabileceğini, bunun yerine örgütteki ipuçlarına duyarlı olmanın önem arz ettiğini ifade etmektedir. Ayrıca hızla yayılma eğilimi gösteren örgütsel sinisizme bir çözüm olacağı düşünülen güvenin kendiliğinden ortaya çıkmayacağını, yöneticilerin örgüt içerisinde güven oluşturmakla yükümlü olduklarını bildirmektedir.

Çalışanlar, örgüt içerisinde yalnızca resmi işlerini yerine getirmekle kalmazlar, aynı zamanda *örgütsel vatandaşlık davranışı* olarak adlandırılan, örgütün sosyal ve psikolojik genel halini destekleyen birtakım işbirliği ve yardımseverlik davranışları da sergilerler. Bir başka ifadeyle örgütlerin başarıya ulaşmaları, çalışanları iş için gerekli davranışların ötesinde bir çaba ile mümkündür. Örgütsel vatandaşlık davranışları; çalışma arkadaşının işle ilgili sorunlarıyla ilgilenmek, uyum sağlamak için çalışma programı hazırlamak, nezaket göstermek,

iş kaynaklarını çalışma arkadaşlarıyla paylaşmak, şirketin kamu imajını desteklemek, örgütün geleceğini düşünmek gibi davranışları içermektedir (McShane ve Von Glinow, 2016: 27).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, yükümlülükleri yerine getirmeyi ve ilişkilerin temel değerlerine yönelik inancı güçlendirmeyi sağlayabilir (Settoon ve Mossholder, 2002). Ancak örgütsel sinikler genellikle yönetime karşı olumsuz görüşlere ve hislere sahip olduklarından dolayı yüksek kaliteli bir karşılıklı ilişki mümkün görünmemektedir. Sinik çalışanların bu türden yüksek kaliteli ilişkileri teşvik edecek davranışlara kalkışmaları düşük bir ihtimal olarak gözükmemektedir (James, 2005: 46).



1.2. Örgütsel Maneviyat

İlerleyen teknoloji, bireyin bilgi dağarcığını geliştirirken, aynı zamanda maddi tatmin de sağlamaktadır. Ancak modern çağın hızlı yaşam temposu, bireylerin kendilerini manevi yönden kaybolmuş hissetmelerine yol açmaktadır (Gawain, 1993: 44). Yalnızca bireysel ölçekte değil; kurumsal, toplumsal ve toplumlararası ölçekte de bir kriz, karmaşa veya bunalım hali hâkimdir (Örgev ve Günalan, 2011). Kriger ve Seng (2005), sosyal yapıların teker teker yıkıldığını ifade ederek mevcut durumu destekler nitelikte tespitte bulunmuştur.

Türkçe alanyazın incelediğinde “maneviyat”, “ruhsallık” ve “spiritüalite” kavramlarının birbiri yerine kullanıldığı, biri için yapılan tanımlamanın diğeri için de tercih edildiği görülmektedir. Türk Dil Kurumu (TDK) Güncel Türkçe Sözlük (2019) kullanılarak kelimeler etimolojik olarak değerlendirildiğinde maneviyat kelimesinin Arapça kökenli, ruhsallık kelimesinin de Arapçadan alınıp Türkçeleştirilmiş bir kelime olduğu görülmektedir. “Spiritüalite” kelimesi ise The Free Dictionary’ye (2019) göre Latince kökenli “spirituality” kelimesinden dönüştürülmüştür. Her üç terim de alanyazındaki çalışmalarda aynı veya yakın kavrama birer karşılık olarak tercih edilmektedir. Bu çalışmada ise *maneviyat* teriminin kullanımı tercih edilmiştir.

1.2.1. Maneviyat Kavramı ve Tanımı

Maneviyat kavramının İngilizce karşılığı olarak alanyazında sıkça kullanılan “spirituality” kelimesi, Latince kökenli olup “nefes, buhar, hava, rüzgar” anlamına gelen *spiritus* sözcüğünden türemiştir (Cook, 2004; Marques, Dhiman ve King, 2005). Maneviyat ise Türkçe alanyazında tercih edilen bir terimdir. Maneviyatın anlam ve kökenine dair TDK Güncel Türkçe Sözlük kontrol edildiğinde terimin Arapça *ma’nā* kelimesinden türediği ve “maddi olmayan, manevi şeyler; yürek gücü, moral” gibi anlamlar taşıdığı görülmektedir (Apak ve Acar, 2018: 365).

Gazali (11. yüzyıl) yaklaşık bin yıl kadar önce insanın manevi yönelişine ve insan ruhunun ihtiyaçlarına dikkat çekmiş ve insanın fiziksel ihtiyaçları gibi manevi ve psikolojik ihtiyaçları olduğunu vurgulamıştır. Psikoterapistlerin 1950’li yıllarda karşılaştıkları yeni bir hasta tipinin ortaya çıkmaması için bin yıl evvelinden çeşitli

tespitlerde bulunan Gazali, insan psikolojisine karşı “benötesi” bir bakış sergiler. Ona göre insanın fiziksel yanı psikolojik yanından, biyolojik yönleri de ruhsal veya manevi yönlerinden ayrı değildir. Gazali’nin benötesi bakış açısı, her insanın derinliklerinde genellikle pek bilinmeyen daha yüce bir yönü olduğunu öne sürer. İnsanın fiziksel ihtiyaçları gibi manevi ve psikolojik ihtiyaçları olduğunu da belirten Gazali’nin bütüncül ihtiyaç yaklaşımı, bugünkü bilimsel birikimin temel varsayımları tarafından da onaylanmaktadır (Tutar, 2015: 105).

Son yıllarda maneviyat, ayrı bir kavram ve araştırma odağı olarak kendini göstermiştir. Maneviyat kavramı 1980’lere kadar dindarlıktan ayrı tutulmazken, 1980’li yıllarla beraber maneviyat çatısı altında pek çok inanç şekli ün kazanmıştır. Zaman içerisinde maneviyat, ölçme ve ölçek geliştirme açısından psikolojinin ilgisini çekmiştir. Maneviyatla ilgili yazılan kitle-pazar kitaplarının artan satışlarına bakıldığı takdirde yaygın kullanımda da maneviyat ile dindarlığın yer değiştirdiği söylenilebilir (Zinnbauer ve Pargament, 2013: 67). Bireysel, sosyal ve küresel değişimler, insan-kutsal varlık ilişkisine dair bu tür farklılıkların meydana gelmesine yol açmıştır. Sekülerleşme, küreselleşme ve postmodernizm gibi yakın geçmişte yaşanan birtakım değişimler, beraberinde insanın kutsal ile olan ilişkisine farklı bakış açıları getirmiştir. Bu durumun sonucunda din/dindarlık ile maneviyat kavramlarına yüklenen anlam farklı bir boyut kazanmıştır (Düzgüner, 2016: 11).

Modern çağın sosyal ve kültürel sorunları ile beraber birtakım gelişmeler, insanları manevi arayışlara itmektedir. Bireyi arayışa iten bu sorunlar; artan şehir içi şiddet olayları, yoksulluk, alkol ve madde bağımlılığı, iş gerginliği ve iş bağımlılığı gibi sıralanabilir (Thoresen, 1999). Bireylerin arayışlarıyla ilgili olarak Marques vd. (2005) insanların maneviyata artan ilgisini değişkenliğin hakim olduğu dünyada istikrar ve huzur bulmaya bağlamaktadır. Ayrıca kadının iş hayatına yoğun bir şekilde girmiş olması ve bireylerin daha bütüncül bir yaşam arzuları da maneviyata artan ilginin sebepleri olarak düşünülmektedir. Robbins ve Judge (2017: 537) da bireyin daha bütüncül bir yaşam isteğine dair görüşü desteklemekte ve maneviyata artan ilginin sebeplerine birtakım eklemeler yapmaktadır. Buna göre birey, çalkantılı giden hayatın stres ve baskısına karşı bir denge unsuru olarak maneviyatı görmektedir. Her geçen gün artan sayıda insan,

maddiyat peşinde koşmanın kendilerini daha boş ve anlamsız bir hale getirdiğini düşünmektedir.

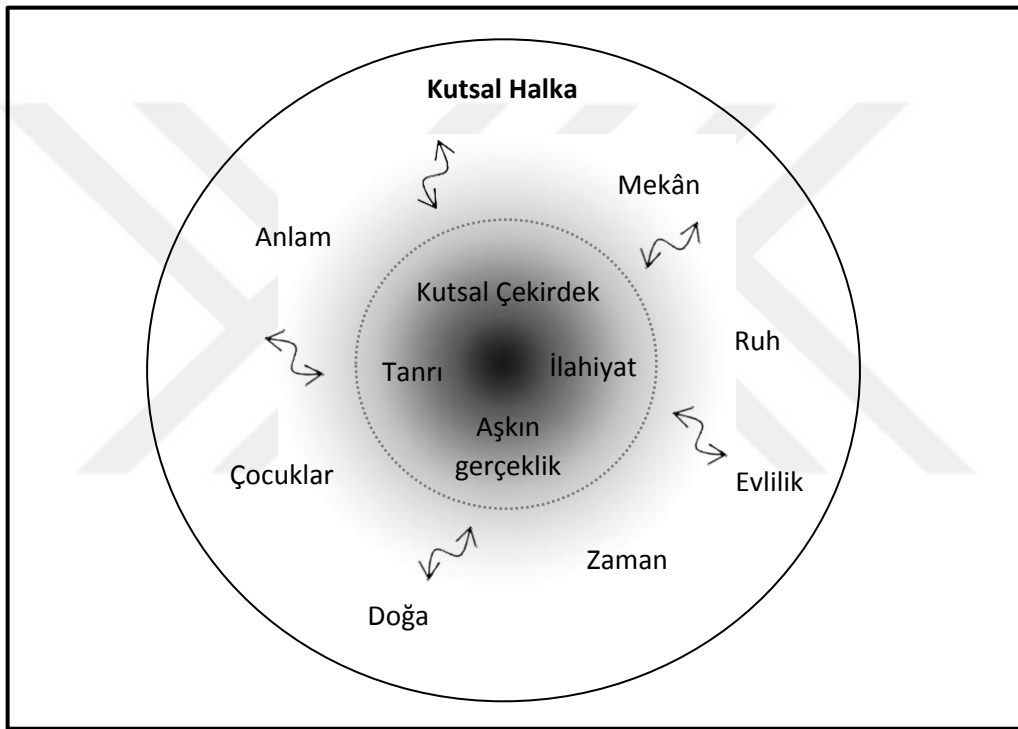
Rasyonel bir örgütte çalışanların içsel yaşamları veya özel hayatları herhangi bir role sahip değildir. Ancak duygular üzerine yapılan araştırmalar, örgütsel davranış konusundaki farkındalığı geliştirmekte ve maneviyata dair farkındalık 21. yüzyıl çalışanlarının davranışlarını anlamayı kolaylaştırmaktadır (Robbins ve Judge, 2017: 537). Yapılan bu çalışmalar için alanyazın incelendiğinde söz konusu maneviyat kavramı için çok sayıda farklı tanım olduğu görülmektedir (Piedmont, 2013: 503). Tanımların çokluğu ile ilişkili olarak McGinn (1993), maneviyat kavramıyla ilgili 35 farklı tanım olduğunu belirtmektedir.

Hill vd. (2000), maneviyat ve din tanımları için bazı anahtar kavramları kullanarak bir dizi kriter geliştirmişlerdir. Bu anahtar kavramlar “kutsallık kavramı, arayış süreci, kutsal olmayan kavramı ve arayış sürecine toplumun verdiği desteğin derecesi” olarak sıralanmaktadır. Anahtar kavramlar, dinden ayrı bir maneviyat tanımı yapmanın zorluğunu gözler önüne sermektedir. Buna göre maneviyat; az ya da çok kutsal olanın tutarlı bir tasviri ve bu kutsalın tasvirine bir cevap olarak inançları, tutumları, değerleri ve eylemleri birleştiren bir yaşam tarzı olarak tanımlanmaktadır.

Walsh’a göre (2009: 5-6) maneviyat; resmi dinin içerisinde olsun ya da olmasın, doğa ve insanlık ile bağlantılı olarak aile ve kültürel miras aracılığıyla deneyimlenen kişisel aşkın (yüce) inanç ve uygulamaları kapsamaktadır. Manevi kaynaklar; ibadetleri, meditasyonu ya da geleneksel inanç ritüelleri ile bir inanç topluluğuna katılmayı içerebilir. Kendisini dindar olarak görmeyen pek çok kişi, derin bir manevi yaşam sürebilir ve çeşitli yollarla manevi yönden kendisini besleyebilir. Bazı kişiler doğa ve yaratıcı sanatlar ile yenilenme ve bağlanma deneyimi yaşayabilir. Bazıları da yaşamın anlam ve amacını seküler hümanizmde, başkalarına hizmet etmekte ve sosyal aktivizmde bulabilir.

Maneviyatın anlamına yönelik tanımlar, henüz gelişimini tamamlamamıştır. Maneviyat kavramı çatısı altında pek çok fikir, çalışma, değer ve uygulama toplanmaktadır. Maneviyat, “kutsalı aramak” olarak tanımlanmakta ve kutsal; maneviyatın kalbi ve ruhu olarak düşünülmektedir. Pek çok kişiye göre kutsal, daha ulu bir güce veya ilahi varlıklara eşdeğerdir. Bazı kişiler ise kutsalı daha geniş

anlamda düşünmektedir. Buna göre kutsal; dağlar, müzik ve evlilikten, vejetaryenlik, değerler ve hayal gücüne kadar geniş bir alanı kapsar. Her iki bakış açısı da doğru olarak düşünülmektedir (Pargament, 2007: 32). Şekil 3'te görüldüğü üzere Pargament, kutsal çekirdek ve bu çekirdeği çevreleyen kutsal halkadan oluşan bir “kutsal etki alanı” betimlemesi yapmaktadır. Kutsal çekirdek; Tanrı, daha yüce güçler, tanrısallık ve aşkın gerçekliğe işaret eder. Kutsal, yalnızca En Yüce Olan (Tanrı) ile sınırlı kabul edilmez ve kutsal çekirdeği çevreleyen halka, hayatın sıradışı olan diğer yönlerini de içine almaktadır.



Şekil 3: Maneviyat: kutsal etki alanı

Kaynak: Pargament, 2007: 32.

1.2.2. Maneviyat ile İlişkili Kavramlar

1.2.2.1. Din ve Maneviyat

Maneviyyat kavramının tanımı konusunda olduğu gibi maneviyyatın dinle olan ilişkisi konusunda da araştırmacılar arasında kapsamlı bir görüş birliğinden söz etmek mümkün görünmemektedir (Yolsal, 2016: 6). Esasen maneviyyatın ortaya çıkışı ile birlikte dindarlık ve maneviyyat kavramları arasında bir gerilim meydana

gelmiştir. Söz konusu iki terim de katı bir düalist çerçevede değerlendirilmiştir. Dindarlık; özsel, statik, kurumsal, nesnel ve inanç temelli olarak konumlandırılmıştır. Diğer yandan maneviyat; işlevsel, dinamik, kişisel, öznel ve tecrübe temelli olarak ele alınmıştır (Zinnbauer ve Pargament, 2013: 67).

Zaman içerisinde genişleyen alanyazında din ve maneviyat kavramlarına dair farklı yaklaşımlar ortaya çıktığı görülmektedir (Düzgüner, 2016: 15). Bu yaklaşımlardan ilki, maneviyat ve dini karşıt kutuplarda değerlendirmektedir. Din sıklıkla tören ve ayinlere bağlı, dışarıya doğru görünürken; maneviyat içeriye doğrudur. Bu yaklaşıma göre maneviyat; dogmatik olmayan, evrensel, cinsiyet ayrımcılığı gütmeyen ve ataerkil olmayan özelliklere sahiptir (Marques vd., 2005).

İkinci yaklaşıma göre dindarlık ve maneviyat, farklı alanlar olmakla birlikte güçlü bir şekilde birbiriyle ilintilidir. Bu görüşe göre maneviyat; insan ve insan dışı tüm olaylara nüfuz eden, maddi olmayan bir gücün kabulü olarak düşünülmektedir (Mattis ve Jagers, 2001). Üçüncü yaklaşım, din ve maneviyatın birbirini kapsadığına yöneliktir. Kapsama yaklaşımı, maneviyatın dini ve dinin maneviyatı kapsamaması olarak ayrı ayrı değerlendirilmektedir. Biberman ve Whitty (1997), maneviyatın dini kapsadığını, dinin maneviyatı oluşturan bir unsur olduğunu belirtmektedir. Pargament (1999) ise manevi uyanış ve buna yönelik geliştirilen tavır ve uygulamaların yalnızca dini kavramlar aracılığıyla ifade edilebileceğini belirterek dinin maneviyatı kapsadığına ilişkin görüş öne sürmektedir.

Mitroff ve Denton (1999), herhangi bir ön tanım vermeksizin görüşme yaptıkları kişilere maneviyatın tanımını sormuş ve çoğu insanın birbirine yakın tanım yaptığı sonucuna ulaşmıştır. Buna göre görüşme yapılan kişiler, dinden bağımsız olarak, bir yüce güç ya da Tanrı'nın varlığını onaylamadan da manevi bir kişiliğe sahip olunabileceğini belirtmişler ancak yine de pek çok kişi, yüce bir gücü veya Tanrı'yı maneviyat tanımlarına dâhil etmiştir. Katılımcıların hepsi olmasa bile çoğu, evrenin amaçtan yoksun ve mekanik olduğuna inanmadıklarını belirtmişlerdir. Onun yerine, evrenin “yüce bir aklın kasıtlı sonucu” olduğunu düşünmektedirler.

Mitroff ve Denton (1999), din ve maneviyata karşı dört farklı yönelim olduğunu belirtmektedir. Şekil 4'te görüldüğü üzere bir kişi, din hakkında olumlu ama maneviyata karşı olumsuz tutum sergileyebilir. Bu durumda bireyin tüm

enerjisi ayin ve uygulamalarla birlikte dini yaşama odaklıdır. İkinci olarak kişi, din hakkında olumsuz ama maneviyat hakkında olumlu bir görüşe sahip olabilir. Bu kişiler dini; örgütlü, yeni fikirlere kapalı ve hoşgörüsüz olarak görme eğilimindedirler. Maneviyat ise oldukça bireysel, yeni fikirlere açık, hoşgörülü ve evrensel olarak düşünülmektedir. Son olarak birey hem din hem de maneviyat hakkında olumsuz tavır sergileyebilir. Bu durumda zahmete değecek her şeyin, gerçek değerlerin yasalaşmasıyla birlikte mümkün olacağına inanılmaktadır.

		Maneviyat	
		Olumlu	Olumsuz
Din	Olumlu	Din ve maneviyat, eşanlamlıdır ve birbirinden ayrılamaz. Her ikisi de temel inançların veya evrensel değerlerin kaynağıdır.	Din, maneviyata hükmeder ve temel inanç ya da değerlerin bir kaynağıdır.
	Olumsuz	Maneviyat, dine hükmeder ve temel inanç veya evrensel değerlerin kaynağıdır.	Ne din ne de maneviyat öncelikli değildir. Evrensel değerler, din ve maneviyattan bağımsız olarak tanımlanıp kazanılabilir.

Şekil 4: Din ve maneviyat hakkında dört farklı yönelim

Kaynak: Mitroff ve Denton, 1999.

Türkçe alanyazına bakıldığında ise maneviyat kavramının din, psikoloji, ahlak ve tasavvuf ile kesiştiği söylenebilir (Düzgüner, 2013: 10). Öte yandan yakın dönemde Batı’da ortaya çıkan maneviyat anlayışının Türkçe çalışmalarda yerini almaya başladığı görülmektedir (Düzgüner, 2016: 19). Maneviyat ölçeğinin Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışmasında maneviyata yönelik algılara dair Bedel (2009: 162) bir araştırma yapmıştır. Çalışmaya göre Türkiye’de yaşayan insanlar maneviyat ve dini birbirinden farklı olarak algılamakta, ancak çoğu bu iki kavram arasında doğal bir bağlantı olduğunu ifade etmektedir.

1.2.2.2. Manevi (Ruhsal) Zeka

Genellikle bilişsel problem çözme becerileri olarak tanımlanan entelektüel zeka (IQ), 1960’larda tartışmalı hale gelmeye başladı. 1990’ların ortalarında bireyin çevresel talep ve baskılarla baş edebilme kabiliyetine etki eden ve bilişsel olmayan yetenekler olarak tanımlanan duygusal zeka (EQ) kavramı ortaya atıldı (Mayer ve Geher, 1996). 1990’ların sonuna doğru ise nörolojik araştırmalarla üçüncü bir zeka türü olarak *manevi/ruhsal zeka* (SQ) ortaya çıkmıştır (Zohar ve Marshall, 2004: 15-16).

Genel anlamda IQ’nun “ne” sorusuna, EQ’nun “nasıl” sorusuna, SQ’nun ise “niçin” sorusuna cevap aradığı ifade edilmektedir. Manevi zekanın beyinle olan bağlantısına dair çalışmalar oldukça yeni olsa bile her üç zeka türünün de beyinde birbirinden farklı bağlantı sistemi bulunmaktadır (Bowell, 2007: 25). Manevi zeka; derin anlam, temel değerler ve kişinin hayatında kalıcı bir amaç hissine ulaşmasını kapsamaktadır. Bireyin kendisi ve örgütlerinin neyle ilgili olduğunu bilmesini sağlayan ruhsal zeka, bireyin hayatında ve düşünme süreçlerinde önemli olarak kabul edilmektedir (Zohar ve Marshall, 2004: 34-35). Maneviyat tek başına kutsal, nihai anlam, yüksek farkındalık ve aşkınlık gibi deneyimsel unsurları aramayı ima ederken; manevi zeka, işleyiş ve uygunluğu yordamak için bu tür temalara dayanan yetenekleri vurgulamaktadır. Bu yüzden manevi zeka, manevi deneyim veya inançtan farklı olarak kabul edilmektedir (Emmons, 2000).

1.2.2.3. Manevi (Ruhsal) Sermaye

Manevi/ruhsal sermaye; dini bir gelenek aracılığıyla kuşaktan kuşağa aktarılan, insanları mutluluğun aşkın (yüce) kaynağına bağlayan inançlar, örnekler ve bağlılıklar kaynağıdır (Malloch, 2010). Söz konusu teori; bilim, din ve maneviyat arasındaki bağlantıya artan ilgiye açıklık getirmektedir. Ruhsal sermaye; bir taraftan hem yanlış yönlendirilmiş itirazları hem de kendisi hakkında aşırı basite indirgenmiş fikirleri ele alırken, bir taraftan da farklı anlayışları düzenleyip sistematik bir hale getirmeye çalışmaktadır (Noghiu, 2015: 9).

Palmer ve Wong (2013) manevi sermayeyi, her insanın kendine özgü ruhsal/manevi değerini doğrulayarak ve besleyerek elde edilen bireysel ve toplu kapasiteler (yetiler) olarak ifade eder. Bu tanıma göre manevi sermaye; yalnızca

sosyal, kültürel veya dini sermayenin bir alt kümesi değil, aynı zamanda özerk bir değer biçimidir ve içsel değerlerin onaylanmasına dayanır. Sosyal ve maddi ilişkileri üretip dönüştüren manevi sermaye; her bir insanın içsel ve sınırsız manevi değerinin doğrulanması ve beslenmesi yoluyla üretilmektedir.

1.2.2.4. Aşkınlık

Aşkınlık (transcendence), sıradan fiziksel sınırların üzerine çıkmayı veya bu sınırların ötesine geçmeyi ifade eder. İlahi bir varlıkla ilişki kurmak için doğal dünyanın ötesine geçmek olarak tanımlanabilecek aşkınlık kavramı, bireyin kendisiyle ilgili yüksek farkındalığını yerine getirmek için fiziksel durumunun ötesine geçmeyi de anlatmaktadır (Slife, Hope ve Nebeker, 1999). Bireyin içsel enerji kaynağının dışa yansması olduğu düşünülen aşkınlık kavramı (Whitaker ve Westerman, 2014), modern çağın materyalizm anlayışıyla doğrudan ters düşmektedir. Kavram, modern anlamda gerçeğin kendisi olarak kabul edilen maddenin yerine geçme potansiyeline sahiptir (Slife, Hope ve Nebeker, 1999).

Aşkınlık; bireye hayatla bütünleşme hissi veren ve onun insanlıkla, ölümün bile ayıramayacağı bir bağ geliştirmesini mümkün kılan temel kapasitedir. Bu kapasite, bireyin davranışlarını harekete geçirip yönlendiren ve seçen içsel motivasyon kaynağı olarak bilinir. Bu kapsamda din ve maneviyatın, güçlü aşkınlık hissi olan kişileri kendine çeken alanlar olduğu söylenilebilir (Piedmont, 1999).

1.2.3. Örgütsel Maneviyat

İlgili alanyazın tarandığında bazı çalışmalarda “örgütsel maneviyat” (Brown, 2003; Çakıroğlu, 2017: 20; Sass, 2000), bazı çalışmalarda ise “işyeri maneviyatı” (Mitroff ve Denton, 1999; Sadykova ve Tutar, 2014; Sheng ve Chen, 2012) terimlerinin tercih edildiği görülmektedir. Terimlere ilişkin tanımlamalar incelendiğinde, iki terimin de aynı ya da benzer kavramı ifade etmek için kullanıldığı anlaşılmaktadır.

Bu bölümde örgütsel maneviyatın tanımı, örgütsel maneviyat ile ilgili görüşler, örgütsel maneviyatın boyutları, modeller ve okullarda örgütsel maneviyat konuları ele alınmaktadır.

1.2.3.1. Örgütsel Maneviyatın Tanımı

Maneviyata artan ilginin yalnızca kavramsal çerçeve ile sınırlı kaldığı söylenemez. Yapılan çalışmalarda mekan olarak işyerinin öne çıkması ile işyerinde maneviyat (örgütsel maneviyat) konusu son yılların ilgi çeken ve sıkça tartışılan konularından biri olmuştur. Örgütsel maneviyat hakkındaki ilk çalışmalar, 20. yüzyılın sonunda kavramın sınırlarını belirlemek ve boyutlarını tespit etmek amacıyla başlamıştır. 21. yüzyılın başında da örgütsel maneviyata olan ilgi devam etmiştir (Yolsal, 2016: 7). Diğer yandan alanyazında maneviyat tanımı üzerinde görüş birliği olmadığı gibi örgütsel maneviyat tanımı konusunda da ortak noktalara rağmen görüş birliği bulunmamaktadır (Örgev ve Günelan, 2011). Kavrama dair yapılan tanımları inceleyen Karakas (2009), 70'ten fazla tanım öne sürüldüğünü belirtmektedir.

Mitroff ve Denton'a (1999) göre örgütsel maneviyat; bireyin hayattaki nihai amacını bulması, iş ve iş ortamındaki diğer bireylerle güçlü bağlantılar gerçekleştirilmesi, bireyin kendi inançları ile bulunduğu iş yerindeki değerler arasında uyum sağlama çabasıdır. İşyerinde maneviyata dair yaptıkları araştırmada Mitroff ve Denton (1999), görüşmeye katılan bireylerin çoğunun kendi maneviyatlarını işyerinde ifade etmeyi çok arzu ettiklerini ancak bunu gerçekleştirmek için tedirgin olduklarını ortaya çıkarmıştır. Söz konusu çalışmada örgütlerin maneviyatsız ve ruhsuz uzun süre ayakta kalamayacakları vurgulanmaktadır.

Ashmos ve Duchon'un (2000) belirttiğine göre insanlar, önemli olduğunu düşündükleri işlerine ve işyerindeki arkadaşlarına bağlı olduklarını hissetmek istemektedirler. Ayrıca bir topluluğun parçası olma hissi, manevi gelişimin esas unsurudur. Bu kapsamda örgütsel maneviyat, çalışanların; toplum bağlamında gerçekleşen anlamlı işleri besleyen ve bu anlamlı işlerle beslenen içsel bir yaşantıya sahip olduklarının farkına varmalarıdır. Diğer yandan insanlar işyerinde kendi dini inançlarını kimi zaman ifade etseler bile, örgütsel maneviyat din ile ilgili değildir.

Fry (2008: 107), örgütsel maneviyat kavramının artan tanımlara rağmen belirsiz bir terim haline geldiğini öne sürmektedir. Örgütsel maneviyat kavramını bir ihtiyaç olarak değerlendirip çalışanın fiziksel, zihinsel, duygusal ve sosyal ihtiyaçlarının yanı sıra manevi ihtiyaçları da olduğunu belirtmektedir. Çalışanın

işyerinde bulunması, manevi ihtiyaçlarını göz ardı etmesi anlamına gelmemekte ve bu ihtiyaçların karşılanması gerekmektedir.

Robbins ve Judge (2017: 537) örgütsel maneviyatı, insanların gelişimine ve potansiyellerine ulaşmalarına yardım etmekle ilişkilendirir. Manevi örgütler, iş-özel hayat çatışmalarından kaynaklanan sorunların çözümüne odaklanırlar. Cavanagh'ya (1999) göre ise maneviyat, iş insanına; firması, ailesi, komşuları, ait olduğu topluluk ve kişinin kendisi hakkında daha iyi bir bakış açısı kazandırmaktadır. Dahası Tanrı'ya bağlılığı kabullenmek, yöneticiye daha dengeli ve daha faydalı bir öngörü sunmaktadır. Böylece yönetici, başarısının aynı zamanda kendilerinin ötesinde birine bağlı olduğunu bilir. Bu bakış açısı, stresin azaltılmasına ve hayatla daha çok bütünleşmeye olanak vermektedir.

İşyeri maneviyatı, modern yönetimlerin hastalıklarına evrensel bir çare olarak öne sürülmektedir (Brown, 2003). Biberman ve Whitty'ye (1997) göre örgütsel maneviyat ve iş gücü ruhu sıklıkla görmezden gelinmiş veya ihmal edilmiştir. Bu yüzden işyeri maneviyatı, yeni iş topluluğu için ortak zemin olabilir. İşyeri maneviyatı, daha fazla nezaket ve adalete öncülük etmekle kalmayıp aynı zamanda ortak yönetim ya da güç paylaşımı olarak bilinen endüstriyel demokrasiyi de beraberinde getirmektedir.

Marques, Dhiman ve King'in (2007: 12) ifadelerine göre işyeri maneviyatı, bir iş sürecine dahil olanlar arasındaki birbirine bağlılık deneyimidir. Bu deneyim özgünlük, karşılıklılık ve kişisel iyi niyet ile başlatılmaktadır. Örgütün çalışmalarının özünde var olan derin bir anlam duygusu ile desteklenir; ardından daha fazla motivasyon ve örgütsel mükemmellik ile sonuçlanır.

Marques vd. (2007: 12) işletme yöneticileriyle 2004 ve 2005 yıllarında yürütmüş oldukları çalışma sonucunda, işyeri maneviyatını temsil eden ifadelerin bir listesini derlemişlerdir. Buna göre işyeri maneviyatı;

- Daha fazla doğruluğa, tutkuya ve amaca odaklanmış bir vizyon
- Maneviyat ve aydınlanma aracılığıyla kişisel tatmin (*personal fulfillment*) ve yaratıcılığın geliştirilmesi
- Sadece yaşamı tamamlayan eylemleri finanse edecek bir araç olarak değil, yaşamın kendisini tamamlayan bir aktivite olarak çalışmak

- Bütüncül bir hayata katkı sunmak için çalışmak
- İşleri aracılığı ile kişisel tatminlerine ulaşabilmeleri için her seviyede insana yardım ederek, işletmeler için iyileştirilmiş amaçları gerçekleştirebilme potansiyelini görebilmek gibi ifadeleri bünyesinde barındırmaktadır.

1.2.3.2. Örgütsel Maneviyat ile İlgili Görüşler

Alanyazında maneviyata dair pek çok tanım ve bakış açısı ile karşılaşılmaktadır. Bu bölümde maneviyatın tanımına ilişkin içsel kaynaklı görüş, dini görüş ve varoluşçu görüşü kapsayan en yaygın üç farklı bakış açısı incelenecektir (Krishnakumar ve Neck, 2002).

1.2.3.2.1. İçsel Kaynaklı Görüş

Maneviyata dair içsel kaynaklı görüş, maneviyatın bireyin özünden kaynaklanan bir kavram veya ilke olduğunu öne sürmektedir (Çakıroğlu, 2017: 26; Krishnakumar ve Neck, 2002). Hakikati arayış, insanın yaratılışından gelen bir arzudur. Bu kapsamda maneviyat, her bireyin kendi dünyasını, yaşama tarzını ve hakikati anlama biçimini temsil etmektedir. Hayata anlam yükleyebilmek, manevi açılımlarla mümkün görünmektedir (Seyyar, 2009). İçsel kaynaklı görüş, ağırlıklı olarak bireyin içinden gelen güç hakkında yorum yapmaktadır. Buna ek olarak bireyin işine ve diğer kişilere olan bağlılık hissi de içsel kaynaklı görüşün kapsamında değerlendirilmektedir (Ashmos ve Duchon, 2000). Örneğin Mitroff ve Denton (1999) maneviyatı, bireyin kendi benliğine, başkalarına ve tüm evrene bağlı olma hissi olarak tanımlamaktadır.

1.2.3.2.2. Dini Kaynaklı Görüş

Dini kaynaklı maneviyat görüşü, diğer örgütsel maneviyat görüşlerine kıyasla muhtemelen en tartışmalı olanıdır. Yöneticiler tarafından bu görüşe karşı birçok eleştiri yöneltilmiştir. Dini kaynaklı maneviyat görüşü, belirli bir dinin özelindeki maneviyatla ilgilidir. Örneğin Hindular maneviyatı, işlerini en yüksek adanmışlık duygusu ile yapmak olarak kabul etmektedirler (Krishnakumar ve Neck, 2002). Yine Hindu kutsal metni Bagavad-Gitā; ister işçi, ister yönetici isterse teolog

olsun her insan yaşamını sürdürmek için çalışmak zorunda olduğunu ve mesleğini icra ederken de Tanrı'yı hatırlaması gerektiğini belirtmektedir.

İslam'ın işyeri hakkındaki görüşleri “İslami iş etiği” terimiyle ifade edilir (Krishnakumar ve Neck, 2002). İslami bakış açısına göre çalışmak, bir erdem olarak kabul edilmektedir. İnsan ancak çalışarak kişisel ve sosyal ihtiyaçlarını karşılayabilmektedir. Çalışmak, insanı ekonomik olarak bağımsız biri haline dönüştürüp öz güven ve kişisel tatmin sağlamaktadır (Ali, 1988). İslami iş etiği; temelde toplumun refahının yükseltilmesini, insanlar arasındaki kardeşlik olgusunun geliştirilmesini amaçlamaktadır. Ayrıca İslam'ın, her insanın maddi-manevi ihtiyaçlarını dengeli bir şekilde giderebilmesi için sosyoekonomik adaletin sağlanması yönünde bir hedefi bulunmaktadır (Chapra, 1995: 6).

1.2.3.2.3. Varoluşçu Görüş

Varoluşçu görüş, çalışanın işini anlamlı bulmasıyla ilgilidir (Çakıroğlu, 2017: 27) ve çalışanların işleri hakkında sahip oldukları anlam ve amaçlara yönelik duyguları artıran unsurları içerir (Milliman, Czaplewski ve Ferguson, 2003). Varoluşçu görüşe göre işyerinde maneviyat ile ilgili ortaya çıkan soruları Krishnakumar ve Neck (2002) şu şekilde sıralar:

- Bu işi neden yapıyorum?
- Yaptığım işin anlamı nedir?
- Bu iş beni nereye götürüyor?
- Benim ve örgütümün varoluşunun bir sebebi var mı?

Bu sorular, son derece monoton ve sıkıcı işlerde yer alanlar için önem taşımaktadır (Krishnakumar ve Neck, 2002). Görüldüğü üzere insan deneyiminin temel bir parçası olarak varoluşçuluk ve maneviyat, anlamlandırma ile ilgilidir. Varoluşçuluk, bu tür deneyimleri anlamlandırmak için kuramsal bir çerçeve sağlar ve bu sayede insanların anlam krizi yaşadığı dönemlerde manevi ihtiyaçlarını karşılamaya yardımcı olabilir. Kişisel ve sosyal kimlik, sadece varoluşçu düşüncenin kilit parçaları değil, aynı zamanda maneviyatla ilgili önem taşıyan

konulardır. Bu nedenle varoluşçuluk, maneviyatın karmaşıklıklarını anlamada da yardımcı olur (Thompson, 2007).

1.2.3.3. Örgütsel Maneviyatın Boyutları

Ashmos ve Duchon (2000), işyeri maneviyatının yapısını ve bu yapının boyutlarını tanımlamak için 515 kadın ve 181 erkekle bir çalışma yürütmüştür. Bu çalışmada işyeri (örgütsel) maneviyatının boyutlarını “*içsel yaşam, anlamlı iş ve topluluk duygusu*” olarak belirtmiştir. Bu üç boyuta ilave olarak bireysel düzey için “maneviyata yönelik engeller, kişisel sorumluluk, diğer bireylerle olumlu bağlantılar ve derin düşünme” olarak dört ek boyut daha keşfetmiştir.

Milliman vd. (2003), örgütsel maneviyatın boyutları hakkında yapmış oldukları çalışmada Ashmos ve Duchon’ın araştırmasını genişletmiştir. Çalışmada örgütsel maneviyatın boyutları “*anlamlı iş, topluluk duygusu ve örgütsel değerler ile uyum*” olarak tanımlanmıştır. Söz konusu çalışma; işyeri maneviyatının boyutlarının yordama geçerliliği ile bazı çalışanların iş tutumlarını doğrulayan birtakım deneysel (ampirik) veriler sağlamıştır. Bunun yanı sıra çalışma, işyeri maneviyatının birçok boyutunun geçerliliğini doğrulayan veriler de sunmuştur.

Bu bölümde Milliman vd’nin (2003) örgütsel maneviyat boyutları (anlamlı iş, topluluk duygusu ve örgütsel değerler ile uyum) ele alınmaktadır.

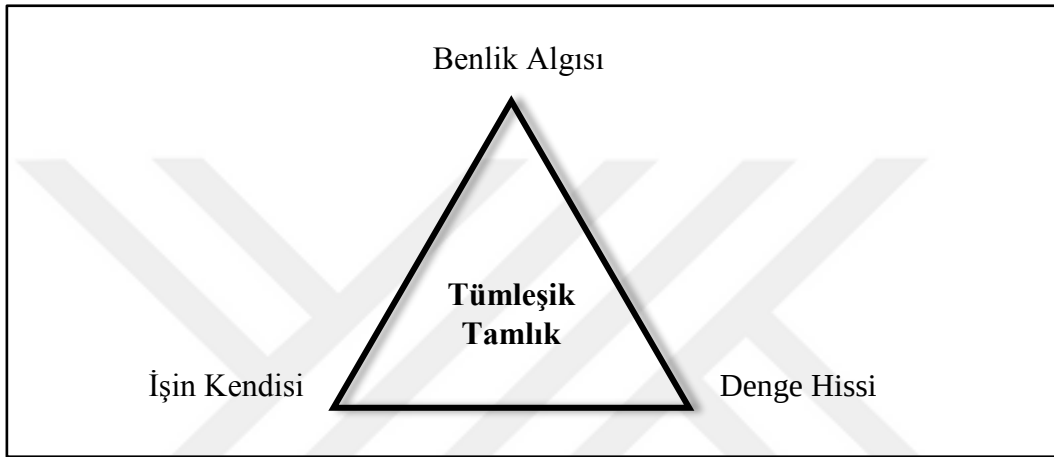
1.2.3.3.1. Anlamlı İş

Örgütsel maneviyatın başta gelen özelliği, bireyin iş yerinde derin bir anlam ve amaç hissine sahip olması olarak ifade edilebilir. Bu boyut, bireysel düzeyde çalışanların günlük olarak işleriyle nasıl etkileşim kurduklarını temsil etmektedir. İşyeri maneviyatı, hayata daha fazla anlam katan aktivitelere dahil olmak için her insanın kendi iç motivasyonuna, doğrulara ve arzulara sahip olmasıdır (Ashmos ve Duchon, 2000).

Anlamlı iş; çalışanların refahı, iş tatmini ve örgütleriyle ilgili memnuniyetleri için önem arz etmektedir. Anlamlı işlerle uğraşan bireylerin örgüt içinde talep edilen özelliklere sahip oldukları göze çarpmaktadır. Bu özellikler daha az istihdam riski, örgüte daha fazla bağlılık ve daha fazla örgütsel vatandaşlık

davranışını içermektedir (Steger, Dik ve Duffy, 2012). Anlamli iş, çalışanların işlerine yönelik tutumlarını da etkileyebilmektedir (Milliman vd., 2003).

Anlamli işi, bireyin yaptığı şeye nitelik katan ve yaşamına doyunluk hissi veren bir terim olarak ifade eden Chalofsky (2003), farklı çalışmalardan anlamli iş ile ilgili üç tema gruplamıştır. Şekil 5'te görüldüğü üzere benlik algısı, denge hissi ve işin kendisi olarak adlandırılan bu temalar, *tümleşik tamlık* (integrated wholeness) çatısı altında toplanmıştır.



Şekil 5: Anlamli iş modeli

Kaynak: Chalofsky, 2003.

Chalofsky'nin (2003) belirttiğine göre bu üç tema aşağıdaki belirtileri içermektedir.

Benlik algısı şu belirtileri kapsar:

- Kişinin tüm benliğini (zihin, vücut, duygu ve ruh) işe (ve işyerine) getirmesi
- Kişinin kendi potansiyelini fark edip geliştirmesi
- Kişinin hayattaki amacını ve işin bu amaca uygunluğunu bilmesi
- Kişinin amacını gerçekleştirmekle ilgili olumlu bir inanç sistemine sahip olması

İşin kendisi şu belirtileri kapsar:

- Yerine getirme eylemi
- Zorlu görev, yaratıcılık, öğrenme ve devamlı büyüme

- Kişinin amacını işi aracılığıyla yerine getirme fırsatı
- Özerklik ve güçlendirme

Denge hissi şu belirtileri kapsar:

- İş benliği ile kişisel benliğin dengesi
- Manevi benlik ile iş benliğinin dengesi
- Kişinin kendi öncelikleri ile başkaları arasındaki seçim dengesi

1.2.3.3.2. Topluluk Duygusu

Topluluk duygusu, işyeri maneviyatının kritik boyutudur ve başkalarıyla derin bir bağlantıya ya da ilişkiye sahip olmayı ifade eder (Ashmos ve Duchon, 2000). Bu boyut; grup düzeyinde gerçekleşen insan davranışlarını, çalışan ile çalışma arkadaşları arasındaki etkileşimi ve birliktelik ruhunu içermektedir. Örgütsel maneviyatın topluluk duygusu boyutu, bireyin iç dünyası ile başkalarının iç dünyası arasında belli bir ilişki olduğunu inancına dayanmaktadır (Milliman vd., 2003).

Topluluğa ait olma duygusu veya üyelik, insanın en temel ihtiyaçlarından biri olan anlaşılma ve takdir edilme ihtiyacını barındırmaktadır (Çakıroğlu, 2017: 34). Bu boyut; kişilerarası ilişkiler, bütünlük ve maneviyatın sosyal dinamikleri üzerine kuruludur. Maneviyatı işyeri ile birleştirmek, örgüt üyelerine “topluluk ve bağlanmışlık duygusu” sağlamaktadır. Böylece çalışanların örgüte bağlılığı, sadakati ve ait olma duygusu artmaktadır (Karakas, 2010).

McMillan ve Chavis (1986) topluluk duygusu için açık, net, somut, samimi ve dinamik bir tanım yapmak için dört kriter öne sürer. İlk olarak *üyelik*, ait olma hissi olarak ele alınmaktadır. İkinci unsur olan *etki*, bir grup ve bu grubun üyeleri için önemli olan bir fark yaratmak olarak ifade edilmektedir. Üçüncü unsur ise *bütünleşme ve ihtiyaçların karşılanmasıdır*. Son unsur *ortak duygusal bağdır*. Bu dört unsurdan yola çıkarak topluluk duygusunun tanımını şu şekilde yapmaktadırlar: Üyelerin ait olma duygusu yaşadığı, birbirlerine ve gruplarına önem verdiği, birbirlerine bağlılıkları sayesinde ihtiyaçlarının karşılandığı ortak bir inanç hissidir.

1.2.3.3. Örgütsel Değerler ile Uyum

Örgütsel maneviyatın üçüncü boyutu olan örgütsel değerler ile uyum, bireyler kendi kişisel değerleri ile örgütlerinin misyon ve amaçları arasında güçlü bir uyum hissi deneyimlediklerinde gerçekleşir. Bu boyut, çalışanların daha büyük bir örgütsel amaçla etkileşimlerini barındırmaktadır (Mitroff ve Denton,1999). Örgütsel değerler ile uyum durumunda, bireyin amacı kendi benliğinden daha büyüktür ve birey topluma katkıda bulunması gerektiğini düşünmektedir. Ayrıca bu boyutta bireyler, örgütteki yöneticilerin ve çalışanların uygun değerlere ve güçlü bir bilince sahip olduklarına, çalışanların refahıyla ilgilendiklerine inanmaktadırlar (Ashmos ve Duchon, 2000).

Örgütsel değerler ile uyum boyutunda, çalışanlar bir örgütün amacının yalnızca iyi bir tüzel kişilik sergilemek olamayacağını düşünmektedirler. Örgüt, yüksek etik veya bütünlük anlayışına sahip olmalı, sıradan şirketlere kıyasla çalışanların, müşterilerin ve toplumun refahı için daha büyük bir katkı sunmalıdır. Çalışanlar, bu özellikleri taşıyan bir örgütte çalışmayı arzu etmektedirler (Milliman vd., 2003).

1.2.3.4. Örgütlerin Maneviyata Bakışına İlişkin Modeller

Araştırmacılar, örgütlerin maneviyata bakışına ilişkin farklı modeller geliştirmişlerdir. Bu bölümde Mitroff ve Denton'un Modeli (1999), Asforth ve Pratt'in Modeli (2003) ve son olarak Miller ve Ewest'in Modeli (2013) üzerinde durulmaktadır.

1.2.3.4.1. Mitroff ve Denton'un Modeli (1999)

Mitroff ve Denton (1999), Şekil 6'da görüldüğü gibi çalışmaları kapsamında örgütlerin dini veya manevi olmasıyla ilgili beş farklı bakış açısı sunmuştur. Öte yandan Mitroff ve Denton aynı çalışmada bu beş temel bakış açısının, örgütlerin manevi ya da etik olmalarının tek yolu olmadığını da vurgulamaktadırlar.

Dini Temelli (Religious Based) Örgüt: Bu örgüt tipi, hem dine hem de maneviyata olumlu yaklaşabilmektedir. Ancak bu durum tüm dini örgütler için geçerli olmayabilir. Dine olumlu fakat maneviyata olumsuz yaklaşan dini temelli örgütler de bulunmaktadır.

Evrimsel (Evolutionary) Örgüt: Bu tip örgütler dine karşı olumsuz, maneviyata karşı olumlu tutum sergilemektedirler. Belirli bir din ile güçlü bir bağlantı veya benzerlik ile başlar. Zaman içerisinde daha kapsayıcı (ekümenik) bir konuma evrilir. Yolsal (2016: 14), bu tip örgütlerin varoluşsal manevi sorunlarla ilgilendiğini ifade etmektedir.

İyileştiren (Recovering) Örgüt: Bu örgüt tipi, dine olumsuz, maneviyata olumlu bakan bir başka örgüt tipi olarak kendini göstermektedir. Örgüt, maneviyatı teşvik etmenin bir yolu olarak Adsız Alkolikler (Alcoholics Anonymous) benzeri kurumların işleyişlerine benzer çalışmaktadır. Bu yapıdaki örgütler; alkol, madde, kumar vb. bağımlılıklardan sıkıntı çeken çalışanları manevi uygulamalarla iyileştirmeye ve örgüte kazandırmaya uğraşmaktadırlar.

Sosyal Sorumluluk Sahibi (Socially Responsible) Örgüt: Örgütün kurucuları veya yöneticileri, toplumu daha iyi bir hale getirmek için güçlü manevi ilkeler ya da değerlerle hareket etmektedirler. Bu durumda örgüt yöneticileri, kendi çalışanlarından daha çok dış paydaşlarla ilgilenmektedirler. Bu tip örgütlerde özellikle toplumsal sorunlara çözüme dair bir yaklaşım sergilenmektedir.

Değer Temelli (Value Based) Örgüt: Bu örgüt tipi hem dine hem de maneviyata karşı olumsuz tutum sergilemektedir. Kurucular veya yöneticiler, belirli bir din ya da maneviyatla ilgisi olmayan genel felsefî ilke veya değerler ile hareket etmektedirler. Bu tip örgütlerin pozitivist iş normlarına sahip oldukları söylenilebilir.

Din	Maneviyat		
	Olumlu		Olumsuz
	Olumlu	Dini Temelli Örgüt	
	Olumsuz	Evrimsel Örgüt İyileştiren Örgüt Sosyal Sorumluluk Sahibi Örgüt	Değer Temelli Örgüt

Şekil 6: Örgütlerin maneviyata ve dine bakışına ilişkin model

Kaynak: Mitroff ve Denton, 1999.

1.2.3.4.2. Ashforth ve Pratt'in Modeli (2003)

Ashforth ve Pratt (2003: 96), örgütleri maneviyata yaklaşımlarına göre üç guruba ayırmıştır: İzin veren örgüt, eşlik eden örgüt ve yönlendiren örgüt (Şekil 7).

İzin Veren (Enabling) Örgüt: Bu örgüt, bireylerin manevi arayışlarını kabul eder ve onların kendilerine has aşkınlıklarını keşfetmelerine izin verir. Bir başka ifadeyle örgüt, bireylerin manevi arayışları için dua gruplarına, meditasyon ve yogaya, günlük tutmaya, inzivaya çekilmeye müsaade etmektedir. Yolsal (2016: 13) bu örgütlerin, herhangi bir dünya görüşü dayatmadıklarını ve çalışanları manevi aktivite konusunda kendilerine bıraktıklarını belirtmektedir.

Yönlendiren (Directing) Örgüt: Bu örgüt, çalışanlarına örgüt çapında kabul gören birtakım manevi inanç ve normları dayatmakta sakınca görmemektedir. İzin veren örgüt yapısındaki bireyin kendini has maneviyat anlayışı, yönlendiren örgütte yerini kurumsallaşmış din anlayışına bırakır. Yönlendiren örgüt, izin veren örgüte kıyasla daha homojen bir yapıdadır ve örgütsel maneviyat süreci yukarıdan aşağıya (top-down) doğru gerçekleşmektedir.

Eşlik Eden (Partnering) Örgüt: Bu örgüt tipinde örgütsel maneviyat süreci, aşağıdan yukarıya (bottom-up) doğru gerçekleşmektedir. Örgüt, farklı manevi inanç ve uygulamaların bir arada yer almasını bir fırsat olarak görmektedir. Maneviyat, örgütün sosyal yapısını sağlamlaştırmak için bir araç olarak görülmektedir. Birey ve örgütün birlikte yaşaması için bir imkan oluşturulmaktadır. Eşlik eden örgütlerin bazıları, izin veren örgüt sınırlarında uygulamalar yaparken bir kısmı da yönlendiren örgüt sınırlarında uygulamalar gerçekleştirmektedir.



Şekil 7: Örgütlerin maneviyata yaklaşımı / örgütsel tipler

Kaynak: Ashforth ve Pratt, 2003: 97.

1.2.3.4.3. Miller ve Ewest'in Modeli (2015)

İnançtan Kaçınan (Faith-Avoiding) Örgüt: Bu örgüt tipi işyerinde inanç, din ve maneviyat gibi ifadeleri bastırma eğilimindedir (Dean, Safranski ve Lee, 2014). Bu yaklaşım, güçlü bir şekilde sekülerizme dayanmakta ve “muhalif bir duruş” sergilemektedir. Bu yaklaşımla işleyen bir örgüt, doğası gereği işyerinde inanç kavramını örgütün amaçlarına karşı sorunlu, düşmanca ve zarar verici olarak kabul etmektedir (Giacalone ve Jurkiewicz, 2010: 5). Çalışanları *ölümcül düalizm* (ikicilik) kavramını uygulamaya zorlayan örgüt, aynı zamanda inançları işyerinin dışında bırakıp işe o şekilde gelmek için de baskı yapmaktadır. Başka bir deyişle örgüt, çalışanların kimliğinin bir parçası olan inancın işyerine getirilmemesini istemektedir (Miller ve Ewest, 2015).

İnanç Temelli (Faith Based) Örgüt: İnançtan kaçınan örgütün aksine inanç temelli örgüt, açık ve anlaşılır bir biçimde belli bir dini ya da manevi inanca dayanmaktadır. Bu örgüt tipi, Mitroff ve Denton'un (1999) çalışmasında dini temelli örgüt; Ashforth ve Pratt'in (2010) çalışmasında ise yönlendiren örgüt olarak geçmektedir (Miller ve Ewest, 2015). Bu tip örgütlerde üst yöneticilerin doğru inanç ve bu inanca dair doğru uygulama hakkındaki görüşleri, örgüt için belirleyici bir role sahip olabilmektedir (Levy ve Razin, 2014). İnanç temelli bir şirket, farkında olmayarak şirketin bünyesindeki inançlı kesimin haricindekilerin, kendilerini ötekileştirilmiş ve dışlanmış hissetmesine yol açabilir. Böylesi bir durumda çalışanların bazıları kendi inanç uygulamalarını yüceltirken bir kısmı da inançlarını gizleyebilir (Aadland ve Skjørshammer, 2012).

İnancı Güvence Altına Alan (Faith Safe) Örgüt: Bu örgüt tipi, çalışanların işyerinde inanca yönelimlerini hoş görür ve inancın dile getirilmesini bastırmak için uğraşmaz. Diğer yandan bu tür örgütler, inancı benimseyip çalışanları bu konuda cesaretlendirme tutumu da sergilememektedirler. Bunun yerine inancı, asgari standartları karşılamak için yasal bir gereklilik olarak kabul ederler. İnancı güvence altına alan örgütler, inanç temelli örgütler gibi belirli bir inanç geleneğine dayanmazlar ve belirli bir dini görüşü de çalışanlarına dayatmazlar. Bu örgüt tipi, Mitroff ve Denton'un (1999) çalışmasında sosyal sorumluluk sahibi örgüt; Ashforth ve Pratt'in (2003) çalışmasında ise izin veren örgüt olarak yer almaktadır (Miller ve Ewest, 2015).

İnanç Dostu (Faith Friendly) Örgüt: Bu yaklaşım, daha önce dile getirilen örgüt tiplerinin konuya dair yetersizliklerini ve kusurlarını gidermek amacıyla Miller ve Ewest (2015) tarafından öne sürülmüş yapıcı bir çözüm yaklaşımıdır. İnanç dostu bir şirket, işyerinde inançla ilişkili tüm karmaşıklık, zorluk ve potansiyel faydaları ele alır. Bunun sonucunda örgüt, çalışanı ve inancı benimsemeyi tercih eder. İnanç dostu örgüt yaklaşımı, inancı güvence altına alan örgüt yaklaşımına benzemektedir. Çünkü inanç dostu örgüt, inancın ve çabanın hayata uyum sağlama konusundaki rolünü kabul edip ilgili yasalara uymaya çalışır. Bununla birlikte söz konusu yaklaşımı benimseyen örgüt, asgari yasal gerekliliklerin ötesine geçmektedir. Tüm inanç geleneklerine eşit yaklaşılmakta ve hiçbir inancın baskınlığı veya ayrıcalığı bulunmamaktadır. İnanç dostu örgüt yaklaşımı bütünleştiricidir. Bu yaklaşım, çelişkili konuları yönetirken çeşitli geleneklerin olumlu yönlerinden faydalanma eğilimi göstermektedir. (Miller ve Ewest, 2015).

1.2.3.5. Okullarda Örgütsel Maneviyat

Bir dini geleneğe bağlanıp bağlanmama konusundaki tutumlar, bireyin yaşamını derinden etkilemektedir. Söz konusu tutumlar, bireyin hayatına anlam verme şeklinden günlük davranışlarına kadar geniş bir alanda kendini hissettirmektedir. Bu kapsamda hem Türkiye’de hem de yurtdışında bireylerin inanca dönük yaşantıları üzerinde pek çok araştırma yapılmıştır (Düzgüner, 2016: 11). İlgili alanyazın tarandığında, özellikle yurtdışı kaynaklı araştırmalarda, eğitim kurumlarındaki örgütsel maneviyat algıları üzerine birtakım çalışmalar yürütüldüğü dikkati çekmektedir.

McKinnon (2009: 2), Amerikan vatandaşı eğitimcilerin varoluş gayelerini anlamlandırma ve öğrencilere yol gösterme konusunda ihtiyaç hissettiklerini belirtmektedir. Diğer yandan okul yönetimleri; öğretmenlerden teknik, rasyonel, araçsal, dışarıdan gözlemlenebilir ve kolayca ölçülebilir nitelikteki derslere odaklanmalarını beklemektedir (Clarke, 2002). Bu yüzden sınav odaklı müfredatlar, toplumsal eğitimin araçsal işlevine odaklanma ve bürokratik uygulamalar sebebiyle okullarda öğrenme süreçleri maneviyattan uzak

tutulmaktadır. Bu okullar; eğitimciler, öğrenciler, topluluklar ve toplum üzerinde olumlu bir etkiye sahip olan maneviyattan yoksundurlar (Doetzel, 2004: 1).

Müfredata verilen öncelik ve maneviyata karşı sergilenen tereddüt göz önüne alındığında eğitimciler, öğrencilerine maneviyat ve kişisel bütünlük konusunda nadiren destek olabilmektedirler. Bir başka ifadeyle eğitimciler, öğrenme sürecinin ve kişisel bütünlüğün içsel, niteliksel ve manevi yanlarını öğrencilerin keşfetmelerine yeterince yardımcı olamamaktadırlar (McKinnon, 2009: 2). Eğitim örgütlerindeki maneviyat algıları üzerine yapılan birtakım çalışmalar, maneviyatın okul iklimine olan olumlu etkisini göstermektedir. Klerk-Luttig (2008), öğretmenlerin mesleki gelişim programlarının bir hafta içinde yeni bir beceri öğrenilen yoğunlaştırılmış bir kurs olarak görülmemesi gerektiğini belirtmektedir. Öğretmenlerin yaptıkları işi anlamlı görebilmeleri için mesleki gelişim uygulamalarının manevi gelişime de yer ayırması gerekmektedir.

Çoban (2019: 84), okullarda örgütsel maneviyatın artırılmasına yönelik öğretmenlerle yürütmüş olduğu çalışmasında öğretmen görüşlerini beş ana tema altında toplamıştır. Bu ana temalar; örgütsel değerler, görev aşkınlığı, işi anlamlı bulma, fedakârlık duygusu ve güven olarak sıralanmaktadır. Öğretmenler bugünün dünyasında insan düşüncesinin merkezinde maddiyatın yer almasının bir sonucu olarak maneviyat tahribatının kötü sonuçlar doğurduğunu düşünmektedir. Bu yüzden birliktelik, dayanışma, manevi değerlerin yeniden inşası, sosyal ve psikolojik açıdan ciddi sorunların çözümünde istişare ve işbirliğinin uygulanması önem taşımaktadır.

Birçok alanda maneviyatın önemine ilişkin çalışmalar yer almaktadır. İşyeri maneviyatının okullar açısından incelenmesi de, okullardaki sorunların çözümü konusunda öğretmenlere destek sağlayabilir (Göçen ve Özgan, 2018). Öğretmenler, eğitim verdikleri öğrencilerin yaşamına yoğun bir şekilde dâhil olmaktadır. Öğrencilerin kalplerine ve ruhlarına önem vermek yalnızca öğretmenlerin iyiliği için değil, aynı zamanda çocukların, ailelerin ve topluluğun iyiliği için de önem taşımaktadır (Forsythe, 2016: 48).

Okul bağlamında maneviyattan bahsedildiğinde maneviyatın öğretmen ve yöneticiler için ne anlam ifade ettiği ayrıca önem taşımaktadır. Dini uygulamaları yerine getiren birinin ötekileştirilmesi, grubun geneliyle aynı manevi anlayışı

taşımadığı için grup içinde bir kişinin gizil olarak bireyselleştirilmesi, yöneticinin sahip olduğu manevi kimliği gruba yüklemeye çalışması ve bu durumun okul çapında ne kazandırdığı tartışılmalıdır. Bu kapsamda çoğulcu bir anlayışın ve saygının yeterince olmadığı bir ortamda örgütsel maneviyatın gelişmesi pek olası gözükmemektedir (Göçen ve Özğan, 2018).

Bugünkü karmaşık okul ortamlarında liderlik yapabilmek, farklı türden bir liderlik anlayışı gerektirmektedir (Zaharris vd., 2017). Bu açıdan örgütsel maneviyat, kayda değer bir öneme sahiptir (Abdullah, Ling ve Hassan, 2018). Karşılıklı saygının manevi unsurlarına dayanan ve kişilerin birbiriyle ilgilendiği örnek bir liderlik hareketi, kişinin içsel motivasyonuna ilham verebilmektedir. Bu motivasyon, örgüt içerisinde sıra dışı başarılar elde edebilmenin de bir şartı olarak düşünülmektedir (Fry ve Nisiewicz, 2013: 225).

1.3. Örgütsel Bağlılık

Araştırmanın bu bölümünde örgütsel bağlılığın tanımına ve göstergelerine, boyutlarına, örgütsel bağlılık yaklaşımlarına, örgütsel bağlılığa etki eden faktörlere, örgütsel bağlılığı oluşturmak için gerekli şartlara, örgütsel bağlılığın seviyelerine ve sonuçlarına yer verilmiştir.

1.3.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı

Örgütlerin varlıklarını devam ettirmelerinde ve koymuş oldukları hedeflerine ulaşip başarılı olabilmelerinde çalışan performansı kritik bir rol üstlenmektedir. Çalışan performansı ise büyük oranda kuruma karşı tutumlarla ilişkilidir. Bu aşamada örgütsel bağlılık kavramının önemi ve gerekliliği ön plana çıkmaktadır. Söz konusu kavramla ilgili pek çok araştırma yapılmış ve önemli sonuçlara ulaşılmıştır (Avcı, 2017).

Örgütsel bağlılığın örgütsel davranış alanında çokça dikkat çekmesinin birkaç olası sebebi vardır. Bunlardan ilki, özellikle iş gücü devir hızı (*turnover*) gibi belli başlı davranışların güvenilir bir yordayıcısı olarak örgütsel bağlılığın kabul görmesidir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan insanların örgütte kalma ihtimalleri ve örgütsel amaçlara ulaşabilmek için çalışma ihtimalleri yüksek olarak düşünülmektedir. İkincisi, örgütsel bağlılık kavramı hem yöneticilerin hem de davranış bilimcilerin dikkatini çekmektedir. Çalışan bağlılığına bu artan ilginin kaynağı, ilk çalışmalarda yer alan “çalışan sadakati” kavramından kaynaklanmakta ve sadakat çalışanların sergilemesi gereken cazip bir davranış olarak görülmektedir. Ayrıca bağlılığı daha iyi anlamak, bir dereceye kadar insanların hayattaki amaçlarını nasıl bulduklarını açıklamaya yardımcı olabilir (Mowday, Porter ve Steers, 1982: 19).

Mowday vd. (1982: 20) örgütsel bağlılık üzerine yaptıkları alanyazın taramasında, kavramın tanımı konusunda kesin bir fikir birliği olmadığını belirtmektedir. Alan büyüdükçe ve geliştikçe çeşitli disiplinlerden araştırmacılar, konuyla ilgili kendi tanımlarını öne sürmektedir. Bu yüzden örgütsel bağlılığın yapısını anlamak gittikçe zorlaşmaktadır. Benzer şekilde Bakan’a (2018: 7) göre farklı disiplinlerde uğraş veren araştırmacılar örgütsel bağlılık konusuna kendi

bakış açılarını getirmeye çalışmışlar ve bu durumun bir sonucu olarak ortaya birbirinden farklı tanımlar çıkmıştır.

McShane ve Von Glinow (2016: 77) örgütsel bağlılığı duygusal bağlılık ile eşit kabul etmekte ve söz konusu kavramı çalışanın örgüte olan duygusal yakınlığı, katılımı ve örgütle özdeşleşmesi olarak tanımlamaktadır. Başka bir ifadeyle örgütsel bağlılık, kişinin çalıştığı kuruma karşı hissettiği sadakattir. Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların işten ayrılma veya devamsızlık oranları daha düşük olarak kabul edilmektedir. Ayrıca işe yönelik motivasyonlarının ve örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme oranlarının da daha yüksek olduğu belirtilmektedir. Dolayısıyla çalışanlar daha yüksek bir iş performansı göstermektedirler.

Örgütsel bağlılık, en az üç faktörle nitelendirilmektedir. Bunlar; örgütün amaç ve değerlerini inanıp kabul etmek, örgüt uğruna kayda değer bir çaba sarf etmek için gönüllü olmak ve örgüt üyeliğini sürdürmek için güçlü bir istek duymak olarak sıralanmaktadır (Kılıçaslan, 2010: 3). Ancak Steers'a (1977) göre, örgütsel bağlılık kavramını işlevsel hale getirmeden evvel, bu tür bir bağlılığın nasıl şekillendiğini ve örgüt ortamında daha sonraki davranışları nasıl etkilediğini anlamak gerekmektedir.

Porter, Steers ve Boulian'a (1973) göre örgütsel bağlılık, bireyin belirli bir örgütle özdeşleşip bu örgüte katılım sağlamasıdır. Luthans (2011: 147) ise örgütsel bağlılık kavramını çalışanların örgütlerine olan sadakatlerini yansıtan bir tutum ve örgüt üyelerinin örgüte olan ilgilerini, örgütün devamlılık gösteren başarısını ve refahını ifade ettikleri bir süreç olarak değerlendirmektedir. Nayir (2013) de ilköğretim okulu yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyi üzerine yürütmüş olduğu çalışmada örgütsel bağlılığı, çalışanların örgütün amaçları ile özdeşleşerek bu amaçlara sadakatle bağlılık göstermesi olarak tanımlamaktadır. Bu açıdan yöneticilerin örgütün amaçları ile özdeşleşme düzeyi, öğretmenlerin de bu amaçları benimsemesi ve örgütüne olumlu bir katkı sunabilmesi adına önem taşımaktadır.

Rusbult ve Farrel'a (1983) göre örgütsel bağlılık, yapılan iş tatmin edici olmasa bile bireyin işine devam etme isteği duyması ve kendini işine psikolojik olarak bağlanmış hissetmesidir. İşyerinde ödüllendirmeler ve yatırımlar arttıkça, diğer yandan maliyetler ve alternatif iş arayışı azaldıkça işe bağlılığın arttığı öne sürülmektedir. Meyer ve Allen (1991) ise örgütsel bağlılığı, çalışanın örgütle

ilişisini simgeleyen ve örgüte üyeliğini sürdürme ya da sonlandırma kararında etkisi olan psikolojik bir durum olarak tanımlamaktadır. Söz konusu psikolojik durum, çalışanın örgütsel ilişkisine dair duyguları ve/veya inançları olarak belirtilmektedir.

Örgüt ile çalışan ilişkisi sonucunda oluşan örgütsel bağlılık, çalışanın örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir. Özellikle yöneticiler sadık ve kendini işe adanmış çalışanları tercih etmektedir (Morrow, 1983). Örgüt üyelerinin çalıştıkları kuruma bağlılıkları arttıkça iş gücü devir hızı (turnover) azalış göstermektedir. Ayrıca çalışanlar istikrar kazanmakta, moral ve motivasyon yükselmekte, örgüt içi sadakat artış gösterip toplumun geneline fayda sağlamaktadır (İbicioğlu, 2000).

Aşırı bağlılığın tehlikelerini belirttiği çalışmasında Whyte (1956: 3), *örgüt insanı* olarak ifade ettiği kişinin yalnızca örgütte çalışan bir birey olmadığını, aynı zamanda örgüte ait biri olduğunu ifade etmektedir. Whyte, bu çalışanların örgüt hayatına kendilerini hem fiziksel hem de manevi yönden adanmak için evden ayrılan kişiler olduğunu vurgulamaktadır. Ayrıca bu tür çalışanları, kendi kendini idare eden kurumların zihni ve ruhu olarak görmektedir.

1.3.2. Örgütsel Bağlılığın Göstergeleri

Örgütsel bağlılık kriterleri kesin olmamakla birlikte, bir bireyin örgütüne bağlılık gösterip göstermediğini belirleyen birtakım göstergeler bulunmaktadır (İbicioğlu, 2000). Bu göstergeler aşağıda incelenmiştir.

Örgütün Amaç, Hedef ve Değerlerini Benimseme: Çalışanın örgütüne bağlılığının en önemli göstergelerinden biri örgütün amaç ve değerlerini benimseme derecesidir. Çalışanın, amaçlarını kabullenmediği bir örgüte bağlılık göstermesi mümkün gözükmemektedir (İbicioğlu, 2000). Bireyin kendi amaç, hedef, vizyon ve değerleri ile örgütün amaç, hedef, vizyon ve değerleri birbiriyle örtüştüğünde çalışanın örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olmaktadır (Bakan, 2018: 10).

Örgüt için Fedakârlıkta Bulunabilme: İşyerinde bireylerin, kendi örgütlerinin başarılı olması için normal olarak kabul edilenin ötesinde bir çaba sarf etme derecesi örgütsel bağlılığı belli eden bir başka göstergedir (İbicioğlu, 2000).

Bir başka ifadeyle örgütsel amaç ve hedeflere ulaşabilmek için resmi görev tanımının ötesinde, birey daha fazla çalışıp görev üstü olumlu davranışlarda bulunduğu takdirde örgütsel bağlılıktan söz edilebilir (Bakan, 2018: 10).

Örgüt Üyeliğini Sürdürebilmek için Güçlü Bir İstek Duyma: Bu kriter, daha iyi şartlar sunulsa bile bireyin başka bir örgütün iş teklifini kabul etmeyip mevcut örgütünde çalışmaya devam etmeyi gönüllü olarak istemesi olarak ifade edilebilir (Bakan, 2018: 11).

Örgütle Özdeşleşme: “Örgüt kimliği ile kimliklenme” olarak da ifade edilen bu kriter (İbicioğlu, 2000), bireyin örgütsel amaç, hedef ve değerleri kabullenmesi, bunları gerçekleştirebilmek için kendisine hiçbir maddi yarar sağlamasa dahi yüksek performans seviyesinde çalışıp fedakarlıkta bulunmasıdır (Bakan, 2018: 11).

İçselleştirme: Bu kriter bireyin, kişisel amaç ve değerleri ile örtüştüğüne inandığı örgütsel amaç ve değerleri içselleştirmeye başlaması olarak tanımlanır (Bakan, 2018: 11) Bireyler, kendi amaç ve değer sistemleriyle örtüştüğü oranda örgütün amaç ve değerlerini içselleştirmektedirler (İbicioğlu, 2000).

1.3.3. Örgütsel Bağlılığın Boyutları

O'Reilly ve Chatman'a (1986) göre örgütsel bağlılık, bireyin örgüte psikolojik bağlılığıdır. Söz konusu bağlılık, bireyin işe sarılma duygusunu, sadakat ve örgütün değerlerine inancı kapsamaktadır. Kelman (1958) örgütsel bağlılığın üç farklı boyutta gerçekleştiğini öne sürmüştür: uyum veya değişim (mübadele), özdeşleşme veya yakınlaşma, içselleştirme veya değer uygunluğu. O'Reilly ve Chatman (1986) da bu görüşten yola çıkarak bireyin örgüte psikolojik bağlılığının üç farklı boyutta incelenebileceğini belirtmiştir. Bu bölümde örgütsel bağlılığın boyutları “uyum, özdeşleşme ve içselleştirme” olarak ele alınmaktadır.

1.3.3.1. Uyum (Compliance) Boyutu

Basit bir ifadeyle uyum, belirli ödülleri elde etmek için birtakım tutum ve davranışlar benimsendiğinde ortaya çıkar. Bu boyutta kamu kurumları ile özel kurumların tutumları farklılık gösterebilmektedir (O'Reilly ve Chatman, 1986). Bireyin tutumu, belirli ödüllere ulaşmak veya onay almak için olabileceği gibi

belirli cezalardan veya onaylanmama durumundan kaçınmak için de olabilir. Bu yüzden uyumdan kaynaklanan tatmin duygusu, toplumsal etkiye bağlıdır (Kelman, 1958).

Brockner, Tyler ve Schneider (1992), kimi zaman bireylerin bir örgütü yüzeysel olarak desteklediğini ifade eder. Uyum boyutundaki bireyler, örgüte inanmaktan çok örgütle uyumlu eylemler aracılığıyla birtakım ödülleri kazanıp cezalardan korunmayı arzu etmektedirler. Hrebiniak ve Alutto (1972) da bağlılığı örgütte sağlanan ödül oranı ile bu ödülleri elde etmek için harcanan maliyet ilişkisi olarak değerlendirir. Bu yüzden yararcı örgütlerdeki çalışanlar arasında ortaya çıkan bir doyumsuzluk, ödül-maliyet ilişkisi ve dengesinde sorunlara yol açabilir. Wiener'in (1982) belirttiğine göre uyum boyutunda bağlılık, araçsal bir nitelik taşımaktadır. Bu sebeple örgüt gittikçe daha fazla maddi kontrol uygulamaları ortaya koymak zorunda kalabilir.

1.3.3.2. Özdeşleşme (Identification) Boyutu

Özdeşleşmenin, bireyin başka bir kişi ya da grupta doyum sağlayıcı ilişkiler kurması ve bu ilişkileri sürdürmek istemesi durumunda gerçekleştiği söylenilebilir. Bu ilişki, klasik özdeşleşme haline bürünmektedir. Özdeşleşme boyutunda birey, başkasının rolünü devralabilir veya karşılıklı olarak roller paylaşılabilir (Kelman, 1958). Bu bağlamda birey, bulunduğu grubun bir üyesi olmaktan gurur duyar, grubun değerlerine saygı gösterir ve bunları gerçekleştirmek için çaba harcar (O'Reilly ve Chatman, 1986).

Japon örgütleri gibi güçlü bir kültüre sahip örgütlerde güçlü bir özdeşleşme durumu bulunmaktadır. Bireyler, özdeşleşme boyutunda örgütlerine bağlılık sergilemekten gurur duymaktadırlar. Çalışanlar örgütsel bağlılığın bu aşamasında örgütle üst düzey bir özdeşleşme yaşamaktadırlar. Buna sebep olarak çalışanların değer verdiği unsurları örgütün de desteklemesi gösterilebilir (O'Reilly, 1995).

Hayim ve Berman (1992) örgütsel bağlılığın boyutları üzerine yürüttükleri çalışmalarında, örgüte sadakat ile özdeşleşme arasında fark olduğunu öne sürmektedir. Buna göre sadakat, pasif bir bağlılık göstergesi iken özdeşleşme aktif bağlılık göstergesidir. Aktif bağlılık sergileyen birey, örgütle özdeşleşmekte ve örgütü uğruna çaba sarf etmek için hazır bulunmaktadır.

1.3.3.3. İçselleştirme (Internalization) Boyutu

Özendirici tutum ve davranışlar, bireyin tutum ve davranışları ile uyumlu olduğunda içselleştirme gerçekleşmektedir. İçselleştirme boyutunda bireyin değerleri ile grup veya örgütün değerleri aynıdır. Özdeşleşme ve içselleştirme temelli bağlılık, ilave çaba veya prososyal davranış ile ilişkilidir. Diğer yandan uyum temelli bağlılıkta bu tür bir davranış sergilenmemektedir (O'Reilly ve Chatman, 1986).

Örgütsel bağlılığın boyutları ile birtakım faktörler arasındaki ilişkiyi inceleyen O'Reilly ve Chatman (1986); hizmet süresi ile uyum boyutu arasında önemli ölçüde negatif, hizmet süresi ile özdeşleşme boyutu arasında pozitif bir ilişki tespit etmiştir. Hizmet süresi ile içselleştirme boyutu arasında ise önemli bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yeni çalışanlar daha çok uyum boyutunda, araçsal ve dışsal ödüllere yönelik bağlılık geliştirmektedirler. Zamanla bireyler, örgütün amaç ve değerlerini anlayıp takdir etmekte ve örgüte yakınlaşma isteğiyle özdeşleşme boyutuna geçmektedirler. Dolayısıyla içselleştirme boyutu, kişinin bir modele dair değer ve özellikleri benimsediği yoğun bir psikodinamik süreç olarak ifade edilmektedir.

1.3.4. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları

Örgütsel bağlılık alanında yapılan çalışmalarda kavramın tanımı konusunda kesin bir uzlaşa sağlanamamış olsa da geline son nokta, örgütsel bağlılığın tek boyutlu bir kavramdan ziyade çok boyutlu bir yapıya sahip olduğudur (Somers, 1995). Mowday vd. (1982: 26) kavramın tek boyutlu olarak ele alınamayacağını ifade etmişler ve örgütsel bağlılığı *tutumsal bağlılık* (attitudinal commitment) ve *davranışsal bağlılık* (behavioural commitment) olmak üzere iki başlık altında incelemişlerdir.

Örgütsel bağlılık alanında yapılan tanımları inceleyen Meyer ve Allen (1991), her bir araştırmacının konuya kendi tanımını eklediğini ve bu tanımlardan hiçbirinin bir diğerinden daha doğru veya daha kabul edilebilir olamayacağını öne sürmüştür. Yapılan tanımlardan yola çıkarak örgütsel bağlılığın üç bileşenli olarak çoklu bakış açısıyla ele alınabileceğini belirtmişlerdir. Bu bileşenler *duygusal (affective) bağlılık*, *devam (continuance) bağlılığı* ve *ilkesel (normative) bağlılık*

olarak ele alınmaktadır. Bu kavramlar, örgütsel bağlılığın farklı türleri olmayıp örgütsel bağlılığı oluşturan bileşenlerdir (Meyer ve Allen, 1991). Örgütsel bağlılığın bu üç bileşeni arttıkça çalışanlar da örgütte kalmaya devam etmek istemektedirler. Bununla birlikte duygusal bağlılıkta örgütte kalma güdüsü isteğe, devam bağlılığında ihtiyaca, ilkesel bağlılıkta ise yükümlülüğe dayanmaktadır (Balay, 2014: 28).

Bu bölümde Mowday vd'nin (1982: 26) tutumsal bağlılık kavramı ile Meyer ve Allen'ın (1991) duygusal bağlılık kavramı ortak başlık altında incelenmektedir. Bölümün devamında ise devam bağlılığı, ilkesel bağlılık ve davranışsal bağlılık ele alınmaktadır.

1.3.4.1. Duygusal-Tutumsal Bağlılık

Duygusal (tutumsal) bağlılık; çalışanların örgüte duygusal olarak bağlanmalarını, örgütle özdeşleşip ona dâhil olmalarını ifade eder. Güçlü duygusal bağlılığa sahip çalışanlar, kendi arzularıyla örgütte kalıp çalışmaya devam etmek isterler (Meyer ve Allen, 1991). Örgütsel bağlılık alanında en bilinen yaklaşım olan duygusal bağlılık (Suliman ve Iles, 2000), örgütsel değerleri kabullenme ve örgütte çalışmayı sürdürmeye istek duymanın bir sonucu olarak bireyin örgütle kurduğu bağlılığı simgelemektedir (Somers, 1995).

Bireyin örgütün amaç ve değerlerine inanması, örgütte kalmayı ve örgüt için daha fazla çaba göstermeyi istemesi olarak kendini gösteren duygusal/tutumsal bağlılık (Leong, Furnham ve Cooper, 1996), davranışsal bağlılıktan farklıdır. Tutumsal bağlılıkta duygusallık bileşeni önemliyken, davranışsal bağlılıkta duygusallığa yer verilmemektedir (Bakan, 2018: 78).

Mowday vd. (1982: 30), duygusal bağlılığın genel olarak dört öncülden etkilendiğini belirtmektedir. Bu öncüller kişisel özellikler, yapısal özellikler, işle ilgili özellikler ve iş deneyimleri olarak sıralanmaktadır. Objektif iş özellikleriyle öznel iş deneyimleri arasındaki ayrım, birtakım çalışmalarda belirsiz hale geldiği için Meyer ve Allen (1991) bu iki terim yerine daha kapsayıcı olarak “iş deneyimi” terimini kullanmayı tercih etmektedir.

Bireyin örgüte bağlılığının gelişim sürecini çözümleyebilmek için işe girmeden önceki tutum ve davranışları ile işe yeni başladığı andaki tutum ve

davranışlarını incelemek gerekir. Ayrıca orta ve uzun vadedeki kariyer gelişimini de incelemek doğru olacaktır. Birey; kendi kişisel özellikleriyle bağdaşan, maddi ve manevi beklentilerini karşılayan, bilgi ve tecrübesini aktarabileceği bir örgüte karşı yüksek düzeyde bağlılık sergileyebilmektedir (Mowday vd., 1982: 34).

1.3.4.2. Devam Bağlılığı

Devama yönelik bağlılık, duygu ve tutumlarla ilişkili olarak tutumsal bağlılık başlığı altında değerlendirildiği gibi (Bakan, 2018: 83), davranışsal bağlılığın bir türü olarak da değerlendirilmektedir (Mowday vd. 1982: 23). Hesaplanan bağlılık (Etzioni, 1975: 10) olarak da ifade edilen bu bağlılık yaklaşımı, örgütten ayrılmanın bireye maliyetini belirtmektedir (Meyer ve Allen, 1991). Daha çok ihtiyaca dayalı bir bağlılık durumunu ifade eden devam bağlılığı, bireyin çalıştığı örgütten ayrılması durumunda oluşacak maliyeti temsil etmektedir (Swales, 2004).

Bireyin örgütle özdeşleşmesinin asıl sebebi, örgütten ayrılmanın yaratacağı maliyet olarak ifade edilmektedir (Becker, 1960). Çalışanın örgütteki yatımları (kıdem vb.) oradan ayrılmanın maliyetinin üstündeyse, çalışan birey örgüte bağlılık göstermektedir. Maliyete kıyasla daha fazla ödül görmek, örgüte daha fazla bağlılık sergileneceği anlamına gelmektedir. Bu yaklaşımın örgütsel bağlılığı ödül-maliyet ilişkisi açısından irdelediği anlaşılmaktadır (Balay, 2014: 28).

Bireyler çevreleriyle ilgili birtakım varsayımlar ve daha önce verdikleri kararlara dayanarak seçimler yapmaktadırlar. Bunun yanı sıra yaptıkları seçime bağlı olarak yan (alt) seçimler de gerçekleşmektedir. Ana seçimin başarısız olması durumunda diğer alt seçimler de başarısız olabilmektedir. Öte yandan yapılan bu alt seçimler, bireyin ana seçime olan bağlılığını da artırabilmektedir (Aksoy ve Yılmaz, 2016). Bu kapsamda Becker (1960) örgütsel bağlılığı yan bahislerden (side bets) kaynaklanan tutarlı davranışlar dizisi sergileme eğilimi olarak tanımlamaktadır. Söz konusu yan bahis yaklaşımı, Meyer ve Allen (1991) tarafından devam bağlılığı adı altında yeniden incelenmiştir.

Becker'ın (1960) yan bahis yaklaşımı incelendiğinde elde edilen ödül, harcanan zaman ve çabanın örgütsel bağlılığa katkı sunduğu anlaşılmaktadır. Bir örgüte bağlı olan bireyler, örgütleriyle özdeşleşen tutumlar sergilemektedirler. Bu

yüzden değişiklik yapmanın bedeli yüzünden bireyin örgütten ayrılmadığı vurgulanmıştır. Buna ilaveten McShane ve Von Glinow'a (2016: 77) göre devam bağlılığında kişi, erken ayrıldığı takdirde alamayacağı bir ödemeyi düşünmekte veya o ana kadar örgütte kurmuş olduğu düzeni bırakıp gitmek istememektedir.

Duygusal (tutumsal) bağlılığın aksine devam bağlılığı yüksek olan bireylerin daha düşük performans gösterdikleri ve daha az örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri öne sürülmektedir. Bunun yanı sıra devam bağlılığı yüksek sendikalı çalışanlar, üstleriyle ilişkileri bozulduğunda resmi şikâyet yollarına daha çok başvurma eğilimi göstermektedirler. Duygusal bağlılığı yüksek çalışanlar ise daha yapıcı çözüm yollarına başvurmayı tercih etmektedirler (McShane ve Von Glinow, 2016: 78).

1.3.4.3. İlkesel (Normatif) Bağlılık

İlkesel bağlılık yaklaşımına göre bireyin hedef ve değerleri ile örgütün amaçları arasındaki uyum, bireyin örgüte karşı minnet duygusu beslemesine yol açmaktadır (Suliman ve Iles, 2000). Çalışanların örgütte kalma ile ilgili yükümlülük duygularını ortaya çıkaran ilkesel bağlılık, sadakat ve minnet duygusuna dayanmaktadır (Swales, 2004). Bu yaklaşıma göre bireylerin örgütlerine bağlılık hissetmeleri, kişisel yarar beklediklerinden değil, yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğuna inandıkları içindir (Balay, 2014: 28).

Wiener (1982), ilkesel bağlılığı örgütsel amaç ve beklentileri karşılama uğruna içselleştirilmiş ilkesel (normatif) baskı olarak tanımlamaktadır. Diğer bir ifadeyle güçlü ilkesel bağlılığı olan bireyler, örgütte kalmaya devam etmeyi doğru ve ahlaki bir davranış olarak kabul ederler. Örneğin birey ailesine, ülkesine, arkadaşlarına ve yüksek ihtimalle örgütüne sadık olmanın doğru olduğuna inanmaktadır.

1.3.4.4. Davranışsal Bağlılık

Mowday vd'nin (1982: 22), Salancik'in (1977: 4) görüşleri üzerine temellendirdiği davranışsal bağlılık, kişinin davranışsal faaliyetlere bağlılığından kaynaklanmaktadır. Mowday vd., çalışmalarında bağlılığı tutumsal ve davranışsal olarak iki kategoride incelemiştir. Tutumsal bağlılık ile davranışsal bağlılık

arasında döngüsel bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre bağlılık tutumu bağlılık davranışlarına götürürken, bağlılık davranışları da bağlılık tutumlarını kuvvetlendirmektedir (Mowday vd., 1982: 71).

Meyer ve Allen'a (1997: 49) göre davranışsal yaklaşımda birey, belirli bir faaliyette bulunmak için kendini bağlı hisseder. Bu yüzden söz konusu faaliyetin gerçekleştirilmesine yönelik davranış sergiler. Buradan yola çıkarak bireyin sergilediği davranışın faaliyete olan bağlılığının bir sonucu olduğu söylenilebilir. Örgütte kalmaya istekli olan bir kişi, örgüte yönelik olumlu bir bakış açısına sahip olur. Örgütle arasında herhangi bir sorun olmaması için kişi, kendi davranışlarını kontrol altına alıp örgütün kendisinden beklentisine uygun davranmaktadır.

Davranışsal bağlılık yaklaşımı, sosyo-psikolojik bir bakış açısına dayanır. Bireylerin örgüte bağlanma süreci, geçmiş davranışlar ve uyum gösterme şekilleri aracılığıyla açıklanmaktadır. Sosyo-psikolojik yaklaşımın savunucuları, bireylerin, bağlandıkları durumlarla tutarlı davranışlar geliştirdiklerini iddia etmektedirler. Bu nedenle, belirli bir kuruma davranışsal olarak bağlı olan bireyler, kuruma karşı olumlu tutum geliştirme eğiliminde olacaklardır. Tutumsal bağlılık, kişiyi örgüte bağlayan duygusal bir cevabı (özdeşleşme gibi) temsil ederken, davranışsal bağlılık örgüte yapılan kişisel yatırımlardan dolayı örgütte kalma kararını yansıtmaktadır (Mottaz, 1989).

1.3.5. Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen ve belirleyen çok çeşitli faktörlerden bahsedilebilir. Koch ve Steers (1978) demografik faktörlerin, Morris ve Sherman (1981) da örgütsel faktörlerin bağlılığı daha çok etkilediğini öne sürmektedir. Oliver (1990) ise çalışmasında örgütsel bağlılık üzerinde demografik faktörlerin etkisinin nispeten daha az; örgütsel ödül ve iş değerlerinin ise daha yüksek düzeyde ilişkili olduğunu belirtmektedir. Bu açıdan güçlü katılımcı değerlere sahip çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri de yüksek olurken; güçlü araçsal değerlere sahip çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri göreceli olarak daha düşük olmaktadır.

Çalışmanın bu bölümünde örgütsel bağlılığa etki eden faktörler; kişisel-demografik faktörler, örgütsel-görevsel faktörler ve örgüt dışı faktörler olarak ele alınmaktadır.

1.3.5.1. Kişisel-Demografik Faktörler

Örgütsel bağlılık ile ilgili alanyazın incelendiğinde kişisel-demografik faktörler ile örgütsel bağlılık arasında güçlü düzeyde ilişkiler olduğunu öne süren çalışmalara (Avcı ve Erdem, 2017; Jena, 2015) rastlandığı gibi düşük düzeyde ilişkiler olduğunu öne süren çalışmalara (Uygur, 2009: 71; Viet, 2015) da rastlanmaktadır. Kişisel-demografik özellikler, örgütsel bağlılığa etki eden faktörler arasında yoğun bir şekilde incelenmiştir (Joiner ve Bakalis, 2006). Yaş, eğitim düzeyi, cinsiyet, medeni durum, çalışma süresi, değerler, kültürel farklılıklar ve kişilik özellikleri ilgili alanyazında kişisel-demografik faktörler olarak yer almaktadır.

1.3.5.1.1. Yaş Faktörü

Birçok araştırmacı çalışmasında, yaş ile örgütsel bağlılık arasında ilişki olduğunu ifade etmektedir. Angle ve Perry (1981), yaş arttıkça bireyin alternatif iş olanakları bulma ihtimalinin azalmasından dolayı yaş ilerledikçe bireylerin örgütlerine daha çok bağlılık sergilediklerini öne sürmektedir. Bir başka açıdan yaş arttıkça bireylerin alternatif veya farklı bir eğitim alma olanağı azalmakta, bu durum da bireyin mevcut örgütüne bağlılığını artırmaktadır.

Zeffane (1994) örgütsel bağlılık ve yaş ilişkisi açısından gençlerin yaşlılar kadar örgütsel bağlılık sergilemeyeceklerini belirtmiştir. Buna bir sebep olarak gençlerin örgüte yatırımlarının düşük oluşu gösterilmektedir. Örgüte yatırımları düşük düzeyde olan gençler, alternatif iş olanaklarına kavuştuklarında kolaylıkla mevcut örgütlerinden ayrılıp başka bir örgütün üyeliğine geçebilmektedirler.

Yaş ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığını öne süren çalışmalara rastlanmaktadır. Uygur (2009: 71), örgütsel bağlılık ve işe bağlılığı ayrı ayrı ele aldığı çalışmasında yaş faktörünün hem işe bağlılık hem de örgüte bağlılık ile belirgin bir ilişkisinin olmadığı sonucuna varmıştır. Viet (2015) ise yaptığı araştırmada yaş ile ilkesel (normatif) bağlılık arasında düşük düzeyde ters ilişki bulmuştur.

1.3.5.1.2. Eğitim Düzeyi Faktörü

Örgütsel bağlılığın belirleyicilerinden bir diğeri eğitim düzeyidir. Eğitim düzeyi yükseldikçe alternatif istihdam olanaklarına ulaşma imkânı artmakta veya birey örgütün karşılamakta zorlanacağı beklentiler içerisine girebilmektedir. Bu yüzden eğitim seviyesi ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişkiden söz edilebilir (Joiner ve Bakalis, 2006; Loscocco, 1990). Koch ve Steers (1978), çalışmalarında eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında ters yönlü bir ilişki bulmuştur. Buna göre eğitim düzeyi yükseldikçe örgütsel bağlılık düzeyi azalmaktadır. Eğitim düzeyi ile iş tatmini arasında ise pozitif ilişki tespit edilmiştir.

Örgütler, eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin örgüte sağlayacakları katkının karşılığını vermede zorlanabilirler. Eğitim düzeyi düşük bireylerin alternatif iş olanakları da düşük olduğu için bu kişilerin örgütlerine daha çok bağlılık göstermeleri mümkündür (Bakan, 2018: 124). Öte yandan Uygur (2004: 72) çalışmasında örgütsel bağlılığın eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini belirtmektedir. Aynı sonuç eğitim düzeyi ile işe bağlılık arasında da bulunmuştur. Viet (2015) de duygusal bağlılık ve devam bağlılığıyla eğitim düzeyi arasında bir ilişki bulamazken, eğitim seviyesi ile ilkesel (normatif) bağlılık arasında 0.05 düzeyinde pozitif yönlü bir ilişki tespit etmiştir.

1.3.5.1.3. Cinsiyet Faktörü

Cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye dair çalışmalar artış göstermektedir. Bunun en önemli sebeplerinden biri örgütlerde çalışan kadın sayısında artış yaşanmasıdır (Aven, Parker ve McEvoy, 1993). Erkek ve kadınlardan hangi grubun örgütlerine daha çok bağlılık gösterdiğini ortaya çıkarmaya yönelik yürütülen çalışmalarda farklı bulgular elde edilmiştir. Araştırmaların bir kısmı kadınların örgütlerine daha çok bağlılık sergilediğini öne sürmektedir (Angle ve Perry, 1981; Dixon, Cunningham, Sagas, Turner ve Kent, 2005; Hrebiniak ve Alutto, 1972).

Dixon vd. (2005), spor sektöründe stajyerlik yapan kişilerle yürüttüğü araştırmasında kadınların erkeklere kıyasla örgütlerine daha çok bağlılık gösterdikleri sonucuna ulaşmıştır. Kadınlarla ilgili ulaşılan bu sonuçlara rağmen tam tersi bulgular sunan çalışmalar da yer almaktadır. Marsden, Kalleberg ve Cook

(1993), erkeklerin örgütsel bağlılık düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek olduğunu belirtmektedir. Bununla beraber kadınlar işverenlerine biraz daha fazla bağlılık gösterebilmektedirler. İlgili alanyazında yetersiz kanıt olmasına rağmen örgütsel bağlılıktaki cinsiyet farklılığının aile içi rollerin bir sonucu olabileceğini ifade etmektedir.

1.3.5.1.4. Medeni Durum Faktörü

Medeni durum, örgütsel bağlılık üzerinde önemli bir etken olarak kabul edilmektedir. Evli veya ayrılmış bireyler örgütlerinden ayrılmayı daha maliyetli görmektedirler. Evli olup bakmakla yükümlü olunan yaşlı kişi veya çocukların olması, örgütsel bağlılığın yüksek düzeyde olmasına etki edebilmektedir. Bu yüzden bu bireylerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu öne sürülmektedir. Başka bir deyişle bekâr olanlara kıyasla evli bireyler, daha büyük mali yüklere sahip oldukları için mevcut örgütlerinde kalıp ihtiyaçlarını tedarik etmeye daha çok meyillidirler (Chiu ve Ng, 1999).

1.3.5.1.5. Çalışma Süresi (Kıdem) Faktörü

Hizmet süresi, bireyin örgüte yaptığı bir yatırım olarak kabul edilmektedir (Balay, 2014: 66). Hizmet süresi arttıkça çalışanın örgütten elde ettiği kazançlar da artmış olduğu için Cohen (1993), hizmet süresi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü doğrusal bir ilişki olduğunu belirtmektedir. Örgüt bünyesinde uzun süre yer almış olan bireyler, bu sürede örgüt için emek ve zaman da harcamaktadırlar. Dolayısıyla bu bireyler belirli bir statü elde edip birtakım terfi imkânları yakalamışlardır. Bireyin vazgeçmesi zor olan bu tür yatırımlar, örgüte bağlılığı artırmaktadır.

Hrebiniak ve Alutto (1972), örgütsel bağlılığın örgütteki hizmet süresiyle arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu söylemektedir. Kıdem arttıkça, örgütten ayrılma isteği azalış göstermektedir. Cohen (1993) de örgüte katılımın ilk aşamalarında hizmet süresinin (kıdem) herhangi bir etkisinin olmadığını, çünkü bireyin henüz örgüte bir yatırım (hizmet süresi, terfi vb.) yapmadığını vurgulamaktadır. İlerleyen aşamalarda yatırımlar birikip kişi tarafından

değerlendirilmektedir. Yatırımlarını yeterli gören çalışanlar, örgütte kalmaya devam etmektedirler.

1.3.5.1.6. Değerler ve Kültürel Faktörler

İnsan davranışlarının tamamlayıcı standartları olan değerler, hayata anlam katan ideallerdir. Bu idealler tercihlerin, kararların ve davranışların önceliğini simgelerler (Özgener, 2000). Değerler insanların davranışlarını ve motivasyonlarını anlamak için gerekli temeli oluşturur ve bireyin algılarını etkiler. Dolayısıyla değerlerin tutum ve davranışları etkilediği söylenilebilir (Robbins ve Judge, 2017: 146).

Bireyler değerleri, “değerler sistemi” adı verilen bir hiyerarşiye göre düzenlemektedirler. Her bireyin kendine has olan değer sistemi; ailesi, inandığı dini öğretiler, çevresi, kişisel deneyimleri ve toplum tarafından geliştirilmekte ve pekiştirilmektedir. Dolayısıyla değerler sistemi istikrarlı ve uzun sürelidir. Bu kapsamda değerlerin, bireyin motivasyonunu, potansiyel kararlarını ve eylemlerini yönlendiren ahlaki bir pusula görevi gördüğü söylenilebilir (McShane ve Von Glinow, 2016: 34).

Kültürel etkenler incelendiğinde kültürler arası farklılıkların temellerini açıklayan pek çok değerden beş tanesinin öne çıktığı anlaşılmaktadır. Bunlar bireycilik, kolektivizm, güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma ve erillik-dişillik olarak sıralanabilir. Kişinin bir gruba veya örgüte karşı görevlerine yüksek derecede önem veren kültürler olduğu gibi tam tersi özellik sergileyen kültürler de bulunmaktadır. Bunun yanı sıra bazı kültürlerde bireycilik, bazı kültürlerde ise kolektivizm baskın olabilmektedir (McShane ve Von Glinow, 2016: 41). Japonya gibi ülkelerde, çalışanlar kendilerine statü, görev ve iş memnuniyetlerinde bir gelişim ve değişim sağlamayacak dahi olsa çalıştıkları örgüte bağlılık duymayı ahlaki bir görev olarak benimsemektedirler (Bakan, 2018: 128).

1.3.5.2. Örgütsel ve Göreve Yönelik Faktörler

Örgütsel bağlılığa etki eden pek çok örgütsel faktör olduğu belirtilmektedir (Bakan, 2018: 132). Bu kapsamda başlıca örgütsel roller, iletişim, kariyer imkânları, yönetim tarzı ve örgüt kültürü ele alınmaktadır.

Örgüt içerisindeki rollerle ilgili olarak, örgütü oluşturan tüm üyelere beklenen davranışlar birbirinden farklı ise *rol farklılaşması* gerçekleşmiş olur. Diğer yandan rol farklılaşmasının aksine örgüt üyelerinden beklenen rol davranışları net bir biçimde ayırt edilememişse ortaya *rol belirsizliği* çıkmaktadır. Rol belirsizliği ise örgütte *rol çatışmalarına* yol açmakta ve genel olarak örgütün başarısında azalma yaşanmaktadır (Eren, 2017: 125). Addae, Parboteeah ve Velinor (2008), rol belirsizliği ve rol çatışma ile örgütsel bağlılık arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu; söz konusu bu psikolojik gerilimdeki artışın örgütsel bağlılığı olumsuz olarak etkileyebileceğini belirtmektedir.

Kişiler arası iletişim; bilgi, fikir ve duyguların aktarım süreci olarak tanımlanmaktadır. İletişim, bazen bireyleri birbirine yakınlaştıran bir rol oynarken bazen de iletişimin uzaklaştıran bir etkisi olabilir (Eren, 2017: 354). Çalışanlara neyi nasıl daha iyi yapabileceklerini ve çalışanlar normalin altında bir performans sergilediklerinde bunu geliştirme yollarını açıklığa kavuşturan iletişim, örgüt için motivasyonu artıran bir güçtür (Robbins ve Judge, 2017: 343). Vuuren, De Jong ve Seydel (2007), iletişim ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye dair yürütmüş oldukları çalışmada iletişimin örgütsel bağlılığı etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Wallace (1995) kariyer imkânları ile örgütsel bağlılık ilişkisine dair yürüttüğü araştırmasında, bu iki değişken arasında yüksek düzeyde ilişki olduğunu belirtmektedir. Ayrıca ödüllerin dağıtımındaki kriterler ile örgütsel bağlılık arasında da güçlü bir ilişki olduğu ifade edilmektedir. Belirtildiğine göre profesyonel kişiler, seçtikleri meslek dalında kariyer yapma beklentisi içinde olmaktadır. Diğer yandan profesyonel olmayan örgütlerde çalışan avukatlar ise mesleklerine daha az bağlılık göstermektedirler.

Üst yönetimden memnun olan çalışanların örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğu öne sürülmektedir (Sager ve Johnston, 1989). Çalışanlarına işlerin uygulanması konusunda daha fazla özgürlük sağlayan ve onların kendi düşüncelerini açıklamalarına fırsat sunan bir yönetimde örgütsel bağlılık olumlu yönde gelişme göstermektedir. Ancak çalışanlarına işler konusunda emir vererek yaklaşan, onların kendi düşüncelerini ifade etmeleri için imkân sunmayan bir yönetimde örgütsel bağlılık günden güne zayıflayabilir (Bakan, 2018:148).

Bireyler örgüt bünyesinde bir araya geldiklerinde grup oluşturma'nın doğal bir sonucu olarak diğer örgütlerden farklı ancak kendi içinde ortak inanç ve değerler sistemi oluşturmaktadırlar. Bu sistem; örgütte farklı inanç, değer, tutum, düşünce şekli ve ahlak anlayışlarının bir arada bulunmasını sağlamaktadır. Söz konusu bu oluşum, örgüt kültürü olarak adlandırılmaktadır (Eren, 2017: 135). Güçlü bir örgüt kültürü; beraberinde bireylerin örgütün inanç, değer, hedef ve varsayımları ile bütünleşmesini sağlamaktadır. Dolayısıyla bireylerin örgütsel bağlılığı da güçlenmektedir (Bakan, 2018: 160).

1.3.5.3. Örgüt Dışı Faktörler

Örgütsel bağlılığa etki eden örgüt dışı faktörler arasında ilk olarak alternatif iş imkânları ele alınabilir. Birey yaptığı işten veya mevcut çalışma ortamından memnun değilse bu durumda birey, alternatif iş imkânlarını göz önüne alarak örgütten ayrılmaya eğilim gösterebilir. Bununla birlikte alternatif iş olanaklarının bulunmaması durumunda birey, memnuniyetsizliğine rağmen örgütte kalmaya devam edebilmektedir. Ancak zorunluluktan kaynaklandığı için örgütte kalmaya devam eden bireyler, ilave çaba göstermeye gönüllü olmaz ve örgütle bütünleşme gerçekleşmez. Alternatif iş olanaklarına rağmen örgütlerde, örgütle doğrudan alakalı olmayan sebeplerden dolayı hoşnutsuz bireyler örgütte kalma eğilimi sergileyebilmektedirler (Benkhoff, 1997).

Örgüt dışı faktörlerden bir diğeri işsizlik oranları ve iş kaybı endişesidir. Apergis (2016) çalışmasında, işsizlik konusunun büyük oranda örgütün kontrolü dışında gerçekleştiğini belirtmektedir. Yüksek işsizlik oranları, iş kaybı maliyetini artırmakta ve çalışanlar işleri konusunda kendilerini güvensiz hissetmektedirler. Aynı çalışmada işsizlik oranı yüksek bölgelerde, çalışanların örgütlerine daha çok bağlılık gösterdikleri, özellikle bu bölgelerdeki özel sektör çalışanlarında bağlılığın daha yüksek olduğu ifade edilmektedir.

1.3.6. Örgütsel Bağlılığı Oluşturmak

Örgütsel bağlılığı oluşturmak için pek çok yol olmakla beraber McShane ve Von Glinow (2016: 78-79), bunlardan birkaç tanesine çalışmalarında değinmişlerdir. Bunlar şu şekilde ifade edilmiştir: adalet ve destek, paylaşılan

değerler, güven, örgütü kavrama ve çalışan katılımı. Bu bölümde söz konusu bu unsurlar ele alınmaktadır.

Adalet ve Destek: Adalet, saygı, bağışlayıcılık ve ahlaki bütünlük gibi bazı insani değerlerin baskın olduğu, çalışanlarına karşı yükümlülüklerini yerine getiren örgütlerde duygusal bağlılık daha yüksek olmaktadır. Bu kavramlar örgütsel adalet kapsamına girmektedir. Çalışanların refahını düşünen örgütlerin bir amacı da bu örgütsel bağlılığı oluşturmaktır (McShane ve Von Glinow, 2016: 78).

Paylaşılan Değerler: Örgütsel bağlılık bireyin örgütle özdeşleşmesini içermektedir. Çalışanların değerleriyle örgütün değerleri örtüştüğünde özdeşleşme düzeyi yükselmektedir. Ayrıca örgüt üyeleri kurumsal kararların ardındaki değerleri iyi tanıdıklarında gelecek olaylarla ilgili öngöründe bulunabilmektedir. Bu sayede çalışanlar, kendilerini rahat hissetmekte ve motivasyonları artmaktadır (McShane ve Von Glinow, 2016: 78).

Güven: Güven duygusu karşılıklı olduğu için çalışanlar liderlerine güvendikleri takdirde örgütle özdeşleşme gerçekleşmektedir. Örgüte ve liderine güvenen bir örgüt üyesi, örgüt için çalışmaya kendini zorunlu hisseder. Öte yandan işten çıkarmalar, örgüt üyelerinin sadakatine ve güvenine zarar vermektedir (McShane ve Von Glinow, 2016: 79).

Örgütü Kavrama: Çalışanların örgütle özdeşleşebilmeleri için örgütü iyi tanımaları gerekmektedir. Bu yüzden örgüt üyeleri, örgütü; stratejik yönelimler, sosyal dinamikler ve fiziksel oturma düzenine kadar kapsamlı bir şekilde tanımaya çalışmaktadırlar. Bilgi eksikliği ve belirsizliklerin giderilmesi için çalışanların zihinlerinde net ve bütüncül bir biçimde örgüt modeli geliştirmeleri önemlidir (McShane ve Von Glinow, 2016: 79).

Çalışan Katılımı: Örgüt üyeleri, örgütün geleceğini etkileyecek kararlara dâhil oldukları zaman kendilerini örgütün bir parçası olarak görmektedirler. Çalışan katılımı, çalışanın örgütle ilişkili sosyal kimliğini ve psikolojik sahipliğini güçlendirerek örgütsel bağlılığı yükseltmektedir. Bu yüzden çalışan katılımı, örgütsel bağlılığı oluşturmak adına önem taşımaktadır (McShane ve Von Glinow, 2016: 79).

1.3.7. Örgütsel Bağlılığın Seviyeleri ve Sonuçları

Örgüte bağlılık, bireyin bir örgütle özdeşleşme ve o örgüte katılma derecesini yansıtmaktadır (Steers, 1977). Bağlılığın derecesine bağlı olarak, bağlılığın sonuçları olumlu veya olumsuz olabilmektedir. Eğer örgütsel amaçlar örgüt üyeleri tarafından kabul edilebilir durumda değilse yüksek düzeydeki bir bağlılık örgütün dağılmasını hızlandırabilir. Diğer yandan amaçlar makul ve kabul edilebilir ise yüksek düzeyde bağlılık, etkili davranışlarla sonuçlanabilmektedir (Wiener, 1982).

Randall (1987), örgütsel bağlılık düzeyleri ile bu düzeylerin bireye ve örgüte yönelik olumlu ve olumsuz sonuçlarına dair bir çalışma yürütmüştür. Bu kapsamda örgütsel bağlılığın sonuçları; düşük, ılımlı ve yüksek örgütsel bağlılık olarak ele alınmaktadır. Örgütsel bağlılığın seviyelerine göre olumlu ve olumsuz sonuçları aşağıda incelenmektedir.

1.3.7.1. Düşük Örgütsel Bağlılık

Düşük örgütsel bağlılığın hem bireyler hem de örgüt için dolaylı yoldan olumlu sonuçları olabilir. Örgütsel bağlılığın bu seviyesi, bireysel yaratıcılık ve yenilenme konusunda olumlu sonuçlar doğurabilir (Merton, 1938). Bunun yanı sıra örgüte düşük düzeyde bağlı bireyler, alternatif iş olanaklarını araştırabilirler (Angle ve Perry, 1981). Bu durum, insan kaynaklarının daha etkili kullanımını sağlayabilir ve örgütten ayrılanların ruh sağlığını geliştirebilir (Mowday vd., 1982: 16). Düşük örgütsel bağlılık, örgüt açısından da işlevsel olabilir. Yüksek iş gücü devri ve artan devamsızlık, düzeni bozucu ve düşük performans sergileyen çalışanların örgütten ayrılmasını sağlayabilir. Böylece potansiyel zararlar sınırlandırılabilir (Randall, 1987).

Düşük örgütsel bağlılık, bireylerin meslek hayatını olumsuz yönde etkileyebilir (Randall, 1987). Örgüte düşük düzeyde bağlılık gösteren çalışanlar, bireysel olarak görevlerde düşük performans sergilemektedirler. Dolayısıyla örgütsel bağlılığın sağlanması konusunda da en az düzeyde çaba harcamaktadırlar. Bu bağlılık düzeyindeki çalışanlar, apatetik (soğuk) olarak tanımlanmaktadır (Blau ve Boal, 1987). Randall (1987) düşük örgütsel bağlılığın örgüte olumsuz sonuçlarını şu şekilde listelemektedir:

- Yüksek oranda iş gücü devri
- İş ağırından alma
- Devamsızlık
- İşten ayrılma niyeti
- Düşük iş kalitesi
- Örgüte karşı sadakat eksikliği
- Örgüte karşı yasadışı eylemlere karışma
- Sınırlı düzeyde ilave çaba gösterme
- Örgütsel rollere zarar verme
- Zarar verici sonuçlar doğuran ispiyonculuk girişimi
- Örgütün çalışanlar üzerinde sınırlı kontrolü

1.3.7.2. İlmli Örgütsel Bağlılık

İlmli düzeyde bağlılık, bireyin örgüte kontrolsüz bir şekilde sadık olduğu anlamına gelmemektedir. Bu seviyede bireyler, sistem tarafından yutulmaktan uzak durmaktalar ve bir “kişi” olarak kimlikleri için mücadele edebilmektedirler (Katz ve Kahn, 1966: 119). Bu yüzden ılımlı seviyede örgütsel bağlılık, örgütün tüm değerlerini değil, bazı değerlerini kabul etmeyi yansıtmaktadır. Bireyler örgütsel yükümlülükleri yerine getirirken kişisel bütünlük ve kişisel değerlerini de sürdürmektedirler. Örgütler bu bağlılık düzeyindeki üyelerinin sadakatlerinden ve göreve bağlılıklarından doğrudan faydalanmaktadırlar. Bunun yanı sıra bu bireyler daha uzun süre hizmet edebilmekte, daha az işten ayrılma niyeti taşımakta ve daha yüksek iş tatminleri olmaktadır. Ayrıca iş gücü devri de daha sınırlı kalmaktadır (Randall, 1987).

Örgüte tamamen bağlılık göstermeyen bireyler, örgüt için ilave çaba sergilemekten uzak durabilirler (Katz, 1964). İlmli seviye örgütsel bağlılık, çalışanların örgütün talepleri ile örgüt dışı talepleri dengelemesine öncülük edebilir. İlmli düzeyde bağlı bireyler, topluma karşı sorumluluk ile örgüte sadakat arasında bir çatışma yaşayabilir (Randall, 1987).

1.3.7.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık

Yüksek örgütsel bağlılıkta birey, örgüte güçlü tutum ve eğilimlerle bağlılık sergilemektedir. Bu bağlılık, örgütsel özdeşleşme sonucu kendini göstermektedir. Hem birey hem de örgüt açısından kayda değer sonuçlar içermektedir (Balay, 2014: 97).

Örgütler genel olarak bağlılık düzeyleri yüksek çalışanları ödüllendirmektedir (Biggart ve Hamilton, 1984). Bu çalışanlar, örgüt içinde daha güvenli ve daha istikrarlı bir iş performansı sergilemektedirler (Steers, 1977). Hem işe katılımları hem de örgütsel bağlılıkları yüksek bireyler, motivasyonları en yüksek olanlardır. Hem işin kendisi hem de örgüt, bu bireyleri cezbetmektedir (Blau ve Boal, 1987). Örgüte yüksek düzeyde bağlılık; yüksek iş performansına, yüksek tatmin ve motivasyona öncülük eder. Bu seviyedeki çalışanlar, yapılan iş zorlayıcı ve tamamlama süresi daha uzun olsa bile daha düşük stres yaşamaktadırlar (Fornes ve Rocco, 2004). Ayrıca işlerinde ve kariyerlerinde daha mutlu görünmektedirler (Reilly ve Orsak, 1991).

Yüksek örgütsel bağlılığın olumsuz sonuçları olabilmektedir. Kişisel gelişim ve ilerleme; kişiler, işlerini değiştirdiğinde ve işle ilişkili yeni zorluklarla karşı karşıya kaldıklarında gerçekleşebilmektedir. Ancak örgüte yüksek seviyede bağlılık, kişilerin mesleki gelişimlerini ve hareketliliklerini sınırlandırabilmektedir. Buna ek olarak yüksek düzeyde örgütsel bağlılık, aile içinde ve sosyal ilişkilerde stres ve gerginliğe yol açabilir. Örgüt üyeleri, aileleri ve diğer yükümlükler pahasına örgüte zaman ve enerji yönünden yatırım yapabilir. Bu durumda anlamlı bir aile ve sosyal ilişkiden söz etmek mümkün olmayabilir veya bu ilişkiler tehlikeye girebilir (Mowday vd., 1982: 139).

Bağlılığın üyeler tarafından ortak olarak paylaşılmadığı örgütlerde daha yüksek düzeyde çatışmaların yaşanması olasıdır. Çalışma grubunun ve örgütün hedefleri, grup üyelerinin çoğunluğu tarafından kabul edilmiyorsa, bir veya birkaç üyenin yüksek düzeyde bağlılık göstermesi, grubu tehdit edici bir durum olarak görülebilir. Bu bağlılık düzeyindeki üyeler, gruptaki diğer kişiler tarafından soyutlanabilir veya inançlarını etkilemek adına birtakım girişimlere maruz kalabilirler (Mowday vd., 1982: 141).

1.4. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde örgütsel sinisizm, örgütsel maneviyat ve örgüt bağlılık ile ilgili hem yurt içinde hem de yurt dışında yapılan çalışmalara yer verilmektedir.

1.4.1. Örgütsel Sinisizmle İlgili Araştırmalar

1.4.1.1. Yurt İçinde Örgütsel Sinisizmle İlgili Yapılan Araştırmalar

Okullarda örgüt kültürü, örgütsel güven, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel sinisizm arasındaki ilişkileri inceleyen Kahveci (2015: 246), Rize ilinde 2219 öğretmenle yürütmüş olduğu çalışmada öğretmenlerin örgütsel sinisizm algılarının düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Örgütsel sinisizmin boyutlarına göre ele alındığında ise davranışsal boyutta öğretmenlerin sinisizm düzeylerinin ölçeğin toplamına kıyasla daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır. Başka bir ifadeyle öğretmenler okullarına karşı sinik tutumlarını en çok davranış olarak yansıtmaktadırlar. Abaslı (2018: 139), öğretmenlerin örgütsel dışlanma, işe yabancılaşma ve örgütsel sinisizm algılarına dair Ankara ilinde 375 öğretmen ile bir araştırma yürütmüştür. Çalışmaya göre öğretmenlerin görev yaptıkları kuruma karşı örgütsel sinisizm algılarının örgütsel sinisizmin tüm boyutları için düşük düzeyde olduğu söylenilebilir.

Kahveci'nin (2015: 247) çalışması demografik değişkenler açısından ele alındığında öğretmenlerin örgütsel sinisizm algılarının cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Balıkcıoğlu (2013: 105) ise cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunduğunu belirtmektedir. Buna göre kadınların örgütsel sinisizm algı düzeyleri, erkeklere kıyasla daha yüksek bulunmuştur. Abaslı'nın (2018: 139) çalışması cinsiyet değişkeni açısından ele alındığında öğretmenlerin örgütsel sinisizm algıları ile örgütsel sinisizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Yalnızca kadın öğretmenlerin davranışsal boyutta sinisizm algıları, erkek öğretmenlere göre daha yüksek çıkmıştır.

Kahveci'nin (2015: 247) çalışmasına göre medeni durum ve yaş değişkenleri açısından örgütsel sinisizm, bilişsel boyut yönünden anlamlı bir farklılık göstermezken; duyuşsal ve davranışsal boyut yönünden anlamlı bir

farklılık göstermektedir. Yaş ilerledikçe öğretmenlerin sinisizm algı düzeyleri azalmaktadır. Meslekteki toplam hizmet süresine göre örgütsel sinisizm anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Diğer yandan ölçeğin toplamı, duyuşsal ve davranışsal boyutlar açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu sonuca göre mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin örgütsel sinisizm algıları daha yüksek düzeydedir ve hizmet süresi arttıkça sinisizm algıları azalmaktadır. Abaslı'nın (2018: 144) çalışması medeni durum ve örgütsel sinisizm ilişkisi yönünden incelendiğinde, örgütsel sinisizmin hiçbir boyutunda anlamlı bir farklılık ile karşılaşılmamıştır. Bununla birlikte bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutta bekar öğretmenlerin örgütsel sinisizm algılarının aritmetik ortalaması evli olanlara kıyasla daha yüksek çıkmıştır. Kalağan'ın (2009: 157) çalışmasında ise medeni durum ve örgütsel sinisizm ilişkisine bakıldığında davranışsal boyutta anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Buna göre sözlü/nişanlı veya evli olan araştırma görevlilerinin örgütsel sinisizm algıları bekarlarla kıyaslandığında daha yüksek çıkmıştır. Buna göre sözlü/nişanlı veya evli kişiler, örgütlerini kendilerine daha yakın gördükleri için daha çok eleştirmeye ve örgüt hakkında yakınmaya meyilli olabilirler. Balıkcıoğlu'nun (2013: 105) çalışmasında ise örgütsel sinisizmin tüm boyutları ve ölçek toplamı için medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Abaslı'ya (2018: 144) göre yaş değişkeni dikkate alındığında örgütsel sinisizmin bilişsel ve duyuşsal boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmezken davranışsal boyutta anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Yapılan LSD testi sonuçlarına bakıldığında 21-26 yaş aralığındaki öğretmenlerin davranışsal boyutta örgütsel sinisizm algılarının 33-38 ve 45-50 yaş aralığındakilere göre daha yüksek olduğu göze çarpmaktadır. Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algılarıyla örgütsel sinisizm tutumları arasındaki ilişkiyi inceleyen Kalağan (2009: 156), yapılan t-testine göre cinsiyet ve yaş değişkenlerinin anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Diğer yandan aritmetik ortalamalara bakıldığında kadınların örgütsel sinisizm düzeylerinin görece daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca aritmetik ortalamalar dikkate alındığında davranışsal boyutta 29 yaş ve üstündekilerin sinik davranışlar sergileme durumlarının daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Kahveci'nin (2015: 248) araştırma sonucuna göre, öğretmenin görev yaptığı okulundaki hizmet süresi değişkeni açısından yalnızca davranışsal boyutta anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Buna göre öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki hizmet süreleri arttıkça örgütsel sinisizm düzeyleri azalmaktadır. Bu durumun bir sebebi olarak, öğretmenlerin okuldaki yönetici ve meslektaşlarını yeterince tanımış olmaları gösterilmektedir. Benzer bir şekilde Abaslı'nın (2018: 144) çalışmasında öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki hizmet sürelerine göre örgütsel sinisizm algıları davranışsal boyutta anlamlı bir farklılık göstermektedir. LSD testi sonuçlarına göre, görev yapılan okuldaki hizmet süresi 1-5 arası olan öğretmenlerin davranışsal boyutta örgütsel sinisizm algıları aynı okulda 6-10 yıl arası çalışan öğretmenlere göre daha yüksektir. Buna göre çalışılan okuldaki görev süresi daha az olan öğretmenlerin daha fazla sinik davranışlar sergiledikleri öne sürülebilir.

Abaslı'nın (2018: 144) çalışmasında örgütsel sinisizm algıları meslekteki hizmet süresi (kıdem) açısından incelenmiştir. Buna göre örgütsel sinisizmin hiçbir boyutunda öğretmenlerin sinisizm algıları kıdeme göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Diğer yandan Kahveci (2015: 248), mesleki hizmet süresi değişkeni açısından örgütsel sinisizm algılarının duyuşsal ve davranışsal boyutlar ile ölçeğin toplamında anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Kalağan'ın (2009: 157) araştırması hizmet süresi değişkenine göre ele alındığında, duyuşsal ve davranışsal boyutlarda araştırma görevlilerinin örgütsel sinisizm algıları anlamlı bir farklılık göstermezken, bilişsel boyutta anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Buna göre araştırma görevlilerinin hizmet süresi arttıkça bilişsel boyuttaki sinisizm seviyesi de artış göstermektedir.

1.4.1.2. Yurt Dışında Örgütsel Sinisizmle İlgili Yapılan Araştırmalar

Yim ve Moses (2016), Malezya'da eğitim örgütlerindeki değişime yönelik gerçekleşen sinisizmle ilgili 628 öğretmenle bir çalışma yürütmüştür. Buna göre öğretmenlerin eğitimdeki değişimlere yönelik örgütsel sinisizm düzeylerinin 3.23 ortalamayla orta düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Bunun yanı sıra yüksek düzeyde sinisizm algıları olan öğretmenlerin daha düşük iş tatmini yaşadıkları sonucuna da ulaşılmıştır. Çalışmada öğretmenler, okullarda gerçekleştirilen programların verimliliğine dair karamsarlık tutumunu en yüksek derecede puanlamışlardır. Yim

ve Moses'e (2016) göre öğretmenler, bu tür programları yürüten bireyler oldukları için bu bulgu önem taşımaktadır.

Durrah, Chaudhary ve Gharib (2019), örgütsel sinisizmin sanayi örgütlerindeki örgütsel kıvanç (*pride*) üzerinde etkisini araştırdıkları çalışmada, bekar kişilerin evlilere göre örgütsel sinisizm algılarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Öte yandan evli kişilerin örgütsel kıvanç seviyeleri görece daha yüksek bulunmuştur. Benzer bir şekilde Delken (2004: 44) de araştırmasında bekar bireylerin örgütsel sinisizm algılarının evlilere kıyasla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Durrah vd'nin (2019) çalışması örgütsel sinisizm ve yaş değişkenine göre değerlendirildiğinde, 30 yaş altı çalışanların örgütsel sinisizm düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. 50 yaş üstü çalışanların ise örgütsel kıvanç düzeylerinin daha yüksek çıkmıştır. Ayrıca 5-10 yıl arası deneyime sahip çalışanlar diğer deneyim sahiplerine kıyasla örgütlerine karşı daha çok sinik tutumlar göstermektedirler.

1.4.2. Örgütsel Maneviyatla İlgili Araştırmalar

1.4.2.1. Yurt İçinde Örgütsel Maneviyatla İlgili Yapılan Araştırmalar

Çakıroğlu, Aydoğan, Altınöz ve Işıkhani (2018), örgütsel maneviyatın kamu ve özel kesim çalışanları tarafından nasıl algılandığını araştırmışlardır. Ankara ilinde 158 kişiyle (değerlendirmeye alınan sayı) yürütülen bu çalışmaya göre, sektörler arasında örgütsel maneviyat algı düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Medeni durum değişkeni ve örgütsel maneviyat ilişkisi dikkate alındığında t-test sonuçlarına göre hem kamu hem de özel sektör çalışanları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Çakıroğlu (2017: 123) da araştırmasında medeni durum değişkenine göre örgütsel maneviyat algılarının anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Örgütteki bireylerin evli veya bekar oluşları örgütsel maneviyat algılarını etkilememektedir.

Öte yandan Çakıroğlu vd'nin (2018) araştırmasında aritmetik ortalamalara bakıldığında özel sektörde bekarların, kamu sektöründe ise evli kişilerin örgütsel maneviyat algılarının görece yüksek olduğu söylenilebilir. Ayrıca kamu ve özel sektör çalışanlarının örgütsel maneviyat algıları eğitim durumları açısından da ele

alınmıştır. Buna göre yüksek lisans yapmış olan özel sektör çalışanlarının örgütsel maneviyat algı düzeyleri daha yüksektir. Kamu kesimi içinde ise eğitim durumu önlisans olan çalışanların örgütsel maneviyat algıları daha yüksek düzeyde bulunmuştur.

Çakıroğlu vd'nin (2018) çalışmasında özel sektör için hizmet süresi bakımından anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Çalışmaya göre özel sektörde 16-20 yıl arası hizmet süresi olan çalışanlar ile 1 yıldan az, 6-10 yıl ve 11-15 yıl hizmet süresi olanlar arasında anlamlı bir farklılık vardır. Bunun yanı sıra 16-20 yıl hizmet süresi olan özel kesim çalışanlarının örgütsel maneviyat algı düzeyleri diğer üç gruba kıyasla en yüksek seviyededir. Örgütsel maneviyatın anlamlı iş, topluluk duygusu ve örgütsel değerler ile uyum boyutları bakımından sektörler arasında anlamlı bir fark olmadığı da belirtilmektedir.

Algılanan örgütsel maneviyatın psikolojik sözleşmeye etkisini araştıran Çakıroğlu (2017: 119), 279 hastane çalışanlarıyla bir çalışma yürütmüştür. Buna göre cinsiyet değişkeninin örgütsel maneviyat puanları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı, cinsiyete bakılmaksızın insanların manevi yönden destek ihtiyacı hissettikleri sonucuna ulaşılmıştır. Avcı (2019) da araştırmasında cinsiyet değişkeni açısından benzer bulgular elde etmiştir. Yaş faktörüne bakıldığında 46-50 yaş grubundaki bireylerin örgütsel maneviyat algıları 36-40 yaş grubundakilere göre daha yüksek çıkmıştır. Örgütsel maneviyatın “topluluk duygusu” boyutunun 46-50 yaş grubundaki bireylerde daha yüksek olduğu, bu yüzden örgütsel maneviyat algılarının yüksek çıkmış olabileceği belirtilmektedir.

Çakıroğlu'nun (2017: 127) çalışması eğitim durumları açısından incelendiğinde eğitim durumu önlisans olan hastane çalışanlarının örgütsel maneviyat algıları, lisans mezunu olanlara göre daha yüksek çıkmıştır. Hizmet süresine göre örgütsel maneviyat algılarına bakıldığında ise hizmet süresinin farklı olmasının örgütsel maneviyat algı düzeyleri üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmadığı görülmüştür. Aynı çalışmada son olarak katılımcıların kadro durumları bir değişken olarak ele alınmıştır. Buna göre sözleşmeli olarak görev yapan hastane çalışanlarının örgütsel maneviyat algı düzeyleri daha yüksektir. Buna sebep olarak sözleşmeli görev yapanların örgüte kendilerini kanıtlama veya sözleşmelerini devam ettirebilme isteği gösterilmektedir.

1.4.2.2. Yurt Dışında Örgütsel Maneviyatla İlgili Yapılan Araştırmalar

Freund, Yahav ve Gilboa-Arama (2016), 178 sosyal hizmet bölümü çalışanıyla işyeri maneviyatı üzerine bir çalışma yürütmüştür. Buna göre çalışmada örgütsel maneviyat ile duygusal bağlılık arasında güçlü düzeyde pozitif ilişki tespit edilmiştir. Diğer yandan örgütsel maneviyat ile devam bağlılığı arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Aynı çalışma, örgütsel maneviyat ile iş tatmini arasında güçlü düzeyde pozitif bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Der Walt ve De Klerk (2014), eğitim örgütlerindeki ve özel hastanelerdeki beyaz yakalı çalışanlarla işyeri maneviyatı ve iş tatmini ilişkisine dair bir çalışma yürütmüştür. Elde edilen bulgulara göre eğitim örgütleri kendi üyeleri tarafından örgütsel maneviyat ile daha çok ilişkilendirilmiştir. Öte yandan özel hastane çalışanlarında örgütlerine karşı maneviyat algısı daha düşük bulunmuştur. Söz konusu çalışmada 30-40 yaş grubundaki bireylerin en yüksek örgütsel maneviyat algı düzeyine sahip oldukları, bunu 41-62 yaş grubunun takip ettiği ortaya çıkmıştır. 19-29 arası yaş grubundakilerin örgütsel maneviyat algıları ise en düşük seviyededir. De Klerk, Boshoff ve Wyk'e (2009) göre 30-40 ve 41-62 arası yaşlar, örgütte anlam ve amaç arayışı açısından önemli evrelerdir. Cinsiyet değişkeni ile örgütsel maneviyat ilişkisi incelendiğinde ise eğitim örgütlerinde çalışan kadınların örgütsel maneviyat algıları aynı örgütteki erkeklerden daha yüksek bulunmuştur. Diğer yandan hastane çalışanlarında erkeklerin örgütsel maneviyat algıları kadınlara göre daha yüksek çıkmıştır. Araştırmada örgütsel maneviyatın örgütsel performansı ve çalışan tutumlarını etkilediği, örgütsel maneviyat algı düzeyi yüksek örgütlerde iş tatmini için uygun bir ortam olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

1.4.3. Örgütsel Bağlılıkla İlgili Araştırmalar

1.4.3.1. Yurt İçinde Örgütsel Bağlılıkla İlgili Yapılan Araştırmalar

Altan ve Pehlivan (2018), iş tatmini ve örgütsel sinisizmin örgütsel bağlılık üzerindeki rolü konusunda Türkiye'deki bilişim sektöründeki yabancı şirketlerde çalışan 742 yönetici ile bir çalışma yürütmüştür. Çalışmada örgütsel bağlılığın bir boyutu olan duygusal bağlılık ile örgütsel sinisizmin boyutları arasında orta düzeyde negatif anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca normatif bağlılık ve

devam bağıllığı ile örgütsel sinisizm arasında da orta düzeyde negatif ilişki bulunmuştur. Araştırma sonucu, yöneticilerin örgütsel sinisizm düzeyi arttıkça örgütsel bağıllık düzeylerinin azaldığını göstermektedir.

Kalkandelen (2019: 170) örgütsel bağıllık ile algılanan örgütsel destek ilişkisini araştırmak için 177 otel çalışanıyla bir çalışma yürütmüştür. Sonuçlara göre cinsiyet değişkeni ile örgütsel bağıllık arasında herhangi bir anlamlı farklılık bulunamamıştır. İlgili alanyazında Balçık (2018: 72) ve İlker (2019: 73) de araştırmalarında benzer sonuçlara ulaşmıştır. Ancak Kalkandelen'in (2019: 170) çalışması yaşa göre değerlendirildiğinde 41-50 yaş grubundaki bireylerin duygusal bağıllık düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Bunun yanı sıra medeni durumu evli olan bireylerin bekarlara göre daha yüksek örgütsel bağıllık düzeyine sahip oldukları araştırma sonucunda belirtilmiştir.

Kalkandelen (2019: 172) eğitim durumu ile örgütsel bağıllık ilişkisi hakkında bireylerin eğitim düzeyleri yükseldikçe örgütsel bağıllık düzeylerinin de arttığını belirtmektedir. Araştırmaya göre, örgütteki çalışma süresi de örgütsel bağıllık üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Buna göre örgütte daha uzun süre çalışan bireylerin örgüte bağıllık düzeyleri de yüksektir. Aynı sonuç mesleki hizmet süresi (kıdem) için bulunmuştur. Meslekteki toplam hizmet süresi arttıkça çalışanların örgütsel bağıllık düzeyi de artış göstermektedir. Diğer yandan Uğraşoğlu ve Çağanağa (2017) tarafından yapılan çalışmada kurumdaki hizmet süresi ile örgütsel bağıllık arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Lise öğretmenlerinin ve müdür yardımcılarının örgütsel bağıllık düzeylerini inceleyen Nacar ve Demirtaş (2017), Kahramanmaraş'ta 303 öğretmenle gerçekleştirdikleri çalışmada katılımcıların duygusal bağıllığının "katılıyorum" düzeyine yakın olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde erkek öğretmenlerin örgütsel bağıllık düzeyleri, kadınlara göre daha yüksek bulunmuştur. Müdür yardımcıları ile öğretmenler ayrı ayrı değerlendirildiğinde ise müdür yardımcılarının örgütsel bağıllık algı ortalamaları, görece daha yüksek olarak tespit edilmiştir. Aynı çalışmada görevdeki hizmet süresinin ve yaş değişkeninin örgütsel bağıllığın anlamlı bir yordayıcısı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanı sıra çalışmada, örgütsel bağıllığın branşlara göre anlamlı bir farklılık göstermediği de ortaya çıkmıştır.

1.4.3.2. Yurt Dışında Örgütsel Bağlılıkla İlgili Yapılan Araştırmalar

Jena (2015), Hindistan'daki vardiyalı işçilerle örgütsel bağlılık üzerine bir çalışma yürütmüştür. 240 katılımcının yer aldığı bu araştırmada örgütsel bağlılığın “duygusal bağlılık” boyutu en yüksek değerde bulunmuştur. Örgütsel bağlılığın toplamı için çalışanların örgütlerine nispeten bağlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı çalışmada yaş değişkeni ile örgütsel bağlılığın boyutlarından olan duygusal bağlılık ve ilkesel (normatif) bağlılık arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Buna göre yaş ile duygusal bağlılık arasında düşük düzeyde negatif ilişki, ilkesel (normatif) bağlılık ile düşük düzeyde pozitif ilişki bulunmuştur.

Jena'nın (2015) çalışmasında cinsiyete göre örgütsel bağlılık düzeyleri değerlendirildiğinde erkeklerin kadınlara kıyasla daha güçlü bir örgütsel bağlılık algıları olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Jena (2015), kadın ve erkeğin aile içi rolleriyle bağlantılı olarak bu sonucun ortaya çıkmış olabileceğini belirtmektedir. Bir başka ifadeyle kadınlar anneliği işten daha önemli kabul ederken, erkekler işlerini daha öncelikli bir konu olarak görmektedirler. Aynı çalışmada mesleki hizmet süresi değişkeni de incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre mesleki hizmet süresi arttıkça örgütsel bağlılık düzeyi de artış göstermektedir. Bu bulgunun yanı sıra medeni durum ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Evli bireylerin örgütsel bağlılık algıları bekarlara göre daha yüksek düzeydedir. Jena'ya (2015) göre evli bireyler işlerinde daha fazla istikrar ve güvenlik beklentisi içinde oldukları için örgütsel bağlılık düzeyleri de görece daha yüksektir.

Rabindarang, Bing ve Yin (2014), teknik ve mesleki eğitim örgütlerinde görev yapan 362 eğitimci ile örgütsel bağlılık konusunda bir araştırma yapmıştır. Sonuçlar değerlendirildiğinde cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyi değişkenleri ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Diğer yandan söz konusu çalışmada yaş ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirtilmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeline, evren ve örnekleme, araştırma örnekleminin demografik özelliklerine, veri toplama araçlarına, verilerin toplanmasına ve analizlerine dair bilgilere yer verilmektedir.

2.1. Araştırmanın Modeli

Rize ilinde bulunan, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinisizm ve örgütsel maneviyat algılarının örgütsel bağlılık düzeyleri üzerindeki rolünü tespit etmek amacıyla yürütülen bu çalışmada genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki veya ikiden fazla değişken arasındaki birlikte değişimin varlığını ve derecesini tespit etmeye yarayan bir araştırma modeli olarak bilinmektedir (Karasar, 2016: 114). İlişkisel araştırma, birtakım ilişki türlerinin derecesini bulmaya odaklanır. Bu model, araştırmacının herhangi bir müdahalesi olmaksızın, istenen verilerin elde edilmesi için gerekli olan araçların uygulanmasını gerektirmektedir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2016: 16).

2.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini; 2019-2020 eğitim öğretim yılında, Rize ilinin tüm ilçelerindeki Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ilkokul ve ortaokullarda görev yapan 2067 öğretmen oluşturmaktadır. Büyük gruplar üzerinde çalışmanın maliyeti, kontrol gücü ve birtakım etik zorunluluklardan dolayı evrenden örneklem alma yoluna gidilmiştir (Karasar, 2016: 148). Rize İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izinler alındıktan sonra evrende yer alan okullar arasında basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle örneklem alınmıştır. Bu yöntem, evrendeki tüm birimlere, örneklem olarak eşit seçilme şansı tanımaktadır. Basit seçkisiz örnekleme yöntemi, temsil kabiliyeti yüksek bir örneklem oluşturmak için geçerli

ve iyi bir yöntemdir (Büyüköztürk vd., 2016: 85). Örneklemdeki birim sayısının artması, evrene (ana kütle) dair yapılan genellemelerde hata olasılığını azaltmaktadır. Bu yüzden seçilen örneklem, evreni temsil etme büyüklüğüne ulaşmış olmalıdır. Örneklem büyüklüğü yaklaşık değerlerle hesaplanabilmektedir. Bununla birlikte evrendeki veri sayısı üzerinden örneklem sayılarını gösteren tablolar da geliştirilmiştir (Karagöz, 2019: 302-308).

Araştırmada örneklem büyüklüğünü belirlemek amacıyla Sekaran (2003: 294) tarafından geliştirilen örneklem büyüklüğü tablosundan yararlanılmıştır. Araştırma evrenindeki 2067 öğretmen dikkate alındığında, tabloya göre evrendeki 2000 kişi için örneklem büyüklüğü 322 olarak, evrendeki 2200 kişi için ise örneklem büyüklüğü 327 olarak önerilmektedir. Bu kapsamda ilköğretim okullarında görev yapan 426 öğretmene ulaşılmıştır. Ancak çalışma kapsamında dağıtılan ölçeklerden 9 tanesi eksik doldurulduğu için araştırma dışında tutulmuştur. Bunun sonucunda kalan 417 öğretmen, araştırmanın örneklemi oluşturmaktadır. Bu sayı, Sekaran'ın (2003: 294) önermiş olduğu en düşük örneklem büyüklüğünü karşılamaktadır.

2.3. Araştırma Örneklemine Demografik Özellikleri

Araştırma kapsamındaki ilkököl ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlere ait cinsiyet, yaş, medeni durum, kurumdaki hizmet süresi, mesleki hizmet süresi (kıdem) ve görev yapılan okul kademesi değişkenlerine ait bilgiler aşağıda Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2: Araştırma Örneklemine Demografik Özellikleri

Değişkenler		N	%
Cinsiyet	Kadın	250	60
	Erkek	167	40
	Toplam	417	100
Yaş	21-30	107	25.7
	31-40	207	49.6
	41-50	80	19.2
	51 ve üzeri	23	5.5
	Toplam	417	100
Medeni Durum	Evli	342	82
	Bekar	75	18
	Toplam	417	100
	1-5 yıl	207	49.6

Tablo 2 (Devam): Araştırma Örnekleminin Demografik Özellikleri

Kurumdaki Hizmet Süresi	6-10 yıl	127	30.5
	11-15 yıl	42	10
	16-20 yıl	19	4.6
	21 yıl ve üzeri	22	5.3
	Toplam	417	100
Mesleki Hizmet Süresi	1-10 yıl	192	46
	11-20 yıl	156	37.4
	21 yıl ve üzeri	69	16,5
	Toplam	417	100
Okul Kademesi	İlkokul	158	37.9
	Ortaokul	259	62.1
	Toplam	417	100

Tablo 2’ye göre araştırmaya katılan 417 öğretmenden 250’si (% 60) kadın, 167’si (% 40) erkektir. Öğretmenler yaş gruplarına göre incelendiğinde 107 kişinin (% 25.7) 21-30 yaş aralığında, 207 kişinin (% 49.6) 31-40 yaş aralığında, 80 kişinin (%19.2) 41-50 yaş aralığında ve 23 kişinin (% 5.5) 51 yaş ve üzeri olduğu görülmektedir. Katılımcıların 342’si (% 82) evli, 75’i (% 18) bekaardır.

Öğretmenlerden 207 kişi (% 49.6) bulundukları okulda 1-5 yıl arası, 127 kişi (% 30.5) 6-10 yıl arası, 42 kişi (% 10) 11-15 yıl arası, 19 kişi (% 4.6) 16-20 yıl ve 22 kişi (% 5.3) 21 yıl ve üzeri hizmet süresine sahiptir. Katılımcılar mesleki hizmet süresi (kıdem) açısından değerlendirildiğinde 192 kişi (% 46) 1-10 yıl arası, 156 kişi (% 37.4) 11-20 yıl arası ve 69 kişi (% 16.5) de 21 yıl ve üzeri mesleki hizmet süresine sahiptir. Son olarak okul kademelerine göre katılımcılardan 158 kişi (% 37.9) ilkokulda, 259 kişi (% 62.1) de ortaokulda görev yapmaktadır.

2.4. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamındaki veriler, üç farklı ölçek aracılığıyla toplanmıştır. Bu ölçekler sırasıyla Örgütsel Sinisizm Ölçeği, Algılanan Örgütsel Maneviyat Ölçeği ve Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği’dir. Bunların yanı sıra katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Söz konusu veri toplama araçlarına ilişkin bilgiler aşağıda sunulmuştur.

2.4.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmada yer alan katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin veri toplayabilmek amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formu

kullanılmıştır. Bu formda sırasıyla cinsiyet, yaş, medeni durum, kurumdaki hizmet süresi ve meslekteki toplam hizmet süresi (kıdem) yer almaktadır. Cinsiyet değişkeni kadın ve erkek olarak; yaş değişkeni 21-30, 31-40, 41-50 ve 51 yaş üzeri olarak; medeni durum değişkeni evli ve bekar olarak; kurumdaki hizmet süresi 1-5, 6-10, 11-15, 16-20, 21 yıl ve üzeri olarak; meslekteki toplam hizmet süresi de 1-10, 11-20, 21 yıl ve üzeri olarak gruplandırılmıştır.

2.4.2. Örgütsel Sinisizm Ölçeği

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel sinisizm algı düzeylerini ölçmek amacıyla; ilk olarak Brandes (1997: 78) tarafından 14 madde olarak geliştirilen, daha sonra Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından 13 madde olarak yeniden düzenlenen Örgütsel Sinisizm Ölçeği kullanılmıştır. Kalağan (2009: 122) tarafından çeviri-geri çeviri yöntemiyle dilsel eşdeğerlik çalışması yapılarak Türkçeye uyarlanan bu ölçekte bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere 3 boyut yer almaktadır. Buna göre bilişsel boyutta ilk 5 madde, duyuşsal boyutta sonraki 4 madde ve davranışsal boyutta son 4 madde yer almaktadır. Ölçek, beşli Likert tipinde (kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, kısmen katılıyorum, katılıyorum, tamamen katılıyorum) geliştirilmiştir. Brandes vd. (1999), ölçeğin bilişsel boyutundaki maddelerin iç tutarlılık katsayısının 0.86; duyuşsal boyutta yer alan maddelerin iç tutarlılık katsayısının 0.80 ve davranışsal boyutta yer alan maddelerin iç tutarlılık katsayısının da 0.78 olduğunu ifade etmiştir.

2.4.3. Algılanan Örgütsel Maneviyat Ölçeği

Öğretmenlerin örgütsel maneviyat algılarını ölçmek amacıyla Milliman vd. (2003) tarafından geliştirilen Algılanan Örgütsel Maneviyat Ölçeği kullanılmıştır. Çakıroğlu (2017: 99) tarafından Türkçeye uyarlanan bu ölçek, toplamda 21 maddeden ve 3 boyuttan oluşmaktadır. Ölçekteki ilk 6 madde örgütsel maneviyatın anlamlı iş boyutunu, sonraki 7 madde topluluk duygusu boyutunu ve son 8 madde de örgütsel değerlerle uyum boyutunu temsil etmektedir. Ölçek beşli Likert tipinde (kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, kısmen katılıyorum, katılıyorum, tamamen katılıyorum) kullanılmıştır. Milliman vd. (2003), ölçeğin anlamlı iş boyutunun iç tutarlılık katsayısının 0.88; anlamlı iş boyutunun iç tutarlılık

katsayısının 0.91 ve örgütsel değerlerle uyum boyutunun iç tutarlılık katsayısının 0.94 olduğunu ifade etmektedir.

2.4.4. Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Araştırma örneklemini oluşturan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarını ölçmek amacıyla Üstüner (2009) tarafından geliştirilen Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. 17 maddeden oluşan bu ölçek tek boyutlu olup beşli Likert (hiçbir zaman, nadiren, bazen, çoğu zaman, her zaman) tipindedir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 17 iken en yüksek puan 85'tir. Ölçekten alınan puanın yüksek olması, örgütsel bağlılığın yüksek olduğuna işaret etmektedir. Üstüner'in (2009) belirttiğine göre ölçeğin iç tutarlılık katsayısı 0.96, test-tekrar test korelasyon katsayısı da 0.88'dir. Ölçek; öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini araştırmak, öğretmenlerin moral, tükenmişlik, iş doyumu, mesleki tutum, motivasyon, örgütsel adalet algıları vb. konularda ilişkisel çalışma yapmak için kullanılabilir.

2.5. Veri Toplama Araçlarının Güvenirlik ve Geçerlik Analizleri

Araştırmada kullanılan “Örgütsel Sinisizm Ölçeği”, “Algılanan Örgütsel Maneviyat Ölçeği” ve “Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği” için güvenilirlik ve geçerlik analizleri yapılmıştır. Güvenirlik, katılımcıların ölçekteki maddelere vermiş oldukları cevaplar arasındaki tutarlılık olarak ifade edilmektedir (Büyüköztürk, 2017: 181). Bir başka ifadeyle güvenirlik, aynı süreçlerin tekrarında benzer sonuçların alınmasıdır (Karasar, 2016: 190). Bu kapsamda ölçeklerin güvenirlik analizi için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı incelenmiştir. Ölçme araçlarının ölçmek istediği özelliği ne derece ölçebildiklerini anlamak için ise geçerlik analizi yapılmıştır (Karasar, 2016: 194). Bunun için Doğrulamalı Faktör Analizi'ne başvurulmuştur. Doğrulamalı Faktör Analizi, genel olarak ölçek geliştirirken geçerlilik analizi yapmada ve var olan bir yapının doğruluğunu test etmede kullanılmaktadır (Karagöz, 2019: 1034).

2.5.1. Örgütsel Sinisizm Ölçeği'nin Güvenirlik Analizi

Örgütsel Sinisizm Ölçeği'nin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutları ile ölçeğin toplamına ait olan madde sayıları (N) ve Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları (α) Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3: Örgütsel Sinisizm Ölçeği'nin Güvenirlik Değerleri

Örgütsel Sinisizm Ölçeği	N	α
Bilişsel	5	0.88
Duyuşsal	4	0.96
Davranışsal	4	0.78
Ölçek Toplamı	13	0.92

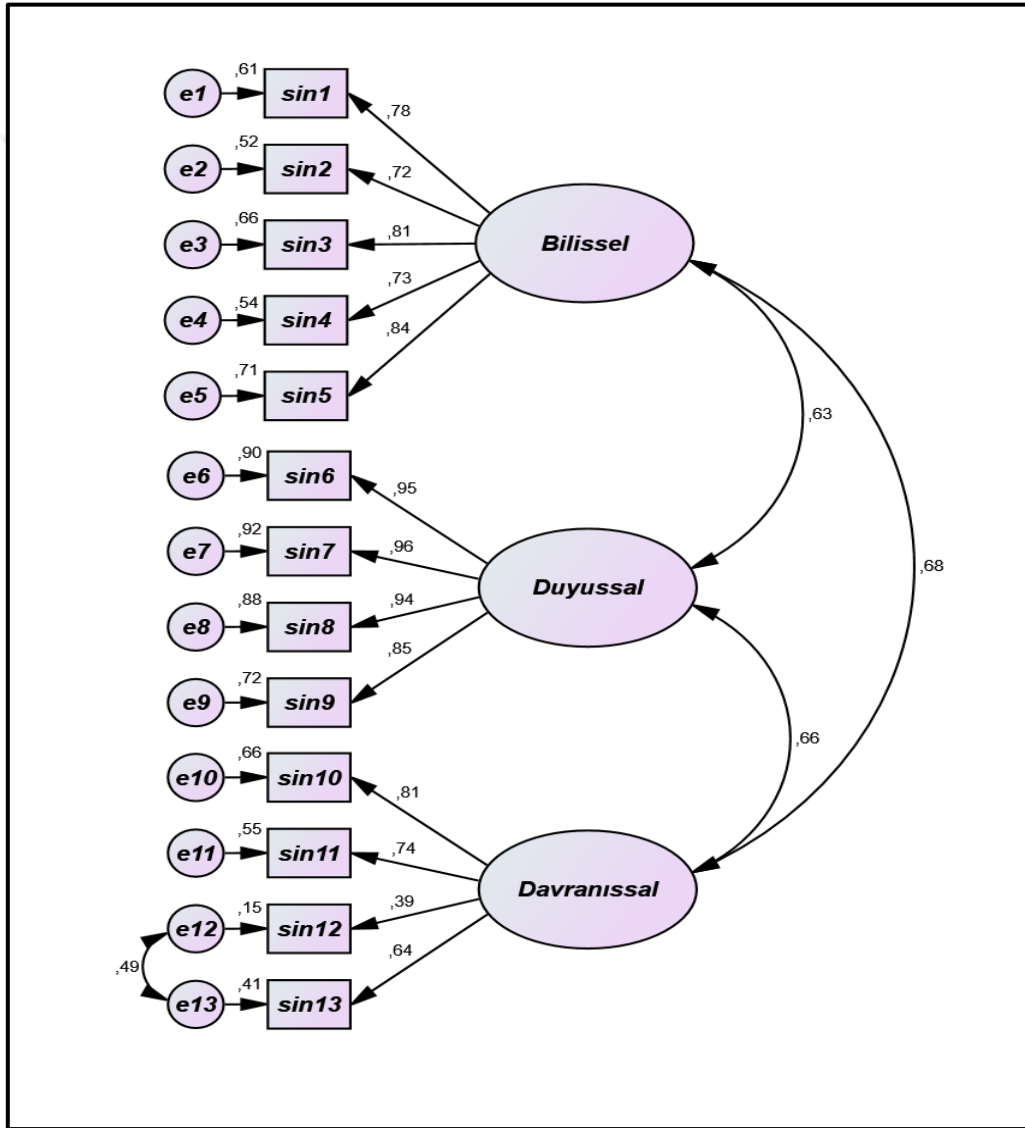
Tablo 3'teki Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları incelendiğinde örgütsel sinisizmin bilişsel boyutunun 0.88 düzeyinde, duyuşsal boyutunun 0.96 düzeyinde ve davranışsal boyutunun 0.78 düzeyinde olduğu görülmektedir. Ölçeğin toplamına ait olan iç tutarlılık katsayısı ise 0.92 olarak hesaplanmıştır. Büyüköztürk (2017: 183), psikolojik testler için güvenirlilik katsayısının 0.70 ve üzerinde; bireyleri seçme-gruplandırma işlemlerinde kullanılacak testlerin güvenirlilik katsayısının ise 0.70'in üzerinde olması gerektiğini belirtmektedir. Hem ölçeğin boyutlarının hem de ölçeğin tamamının Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı (güvenirlilik), belirtilen 0.70 değerinin üzerindedir.

2.5.2. Örgütsel Sinisizm Ölçeği'nin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA), farklı değişkenlerden meydana gelen faktörlerin gerçek verilerle ne derece uyum gösterdiğini tespit etmek amacıyla yapılmaktadır (Batı, Tetik ve Gürpınar, 2010). Örgütsel Sinisizm Ölçeği'nde yer alan faktör yapılarının bu araştırma kapsamında doğrulanıp doğrulanmadığını tespit etmek için Doğrulayıcı Faktör Analizi'ne başvurulmuştur. Araştırmada χ^2 , χ^2/df , CFI, RMSEA ve SRMR uyum iyiliği indekslerine bakılmıştır. χ^2 için $p > 0.05$, χ^2/df için ≤ 5 , CFI için ≥ 0.90 , SRMR için ≤ 0.08 , RMSEA için ≤ 0.08 değerleri ölçüt olarak alınmıştır (Hu ve Bentler, 1999).

CFI (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi) 0-1 arası değerler alır. Yüksek CFI'ya sahip bir model daha güçlü bir uyum göstermektedir. RMSEA (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü), örneklem sayısı konusunda hassasiyet göstermekte ve

250’den az örneklem sayısı olan çalışmalarda tercih edilmemelidir. RMSEA değeri 0.08 ve daha küçük ise kabul edilebilir uyumu, 0.05 ve daha küçük ise mükemmel uyumu temsil etmektedir. SRMR (Standardize Edilmiş Ortalama Hataların Karekökü), gözlenen kovaryans ile tahmin edilen kovaryans arasındaki standart hale getirilmiş farka verilen addır. Bu değerın sıfıra yaklaşması mükemmel uyumu göstermektedir (Karagöz, 2019: 1038-1041). Araştırma kapsamında kullanılan Örgütsel Sinisizm Ölçeği’nin Doğrulayıcı Faktör Analizi, Şekil 8’de verilmiştir.



Şekil 8: Örgütsel Sinisizm Ölçeği’nin doğrulayıcı faktör analizi

Şekil 8 incelendiğinde faktör yüklerinin, bilişsel boyut gizil değişkeni için 0.72 ile 0.84 arasında; duyussal boyut gizil değişkeni için 0.85 ile 0.96 arasında;

davranışsal boyut gizil değişkeni için 0.39 ile 0.81 arasında değişkenlik gösterdiği görülmektedir. Ayrıca Örgütsel Sinisizm Ölçeği'ni oluşturan gizil değişkenlere ait kovaryanslar, 0.63 ile 0.68 arasında değişmektedir.

Örgütsel Sinisizm Ölçeği için yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi sonuçlarına göre ölçeğin davranışsal boyutunda yer alan *sin12* ve *sin13* maddeleri arasındaki hataların yüksek ilişkili olduğu görülmüş ve değişkenler arasına kovaryans eklenmiştir. Bu sayede model, anlamlı bir biçimde iyileştirilmiştir. İyileştirme yapılmış indeks sonuçlarına göre ölçeğin uyum iyiliği değerleri Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4: Örgütsel Sinisizm Ölçeği'nin Uyum İyiliği Değerleri

χ^2	Df	χ^2/df	CFI	RMSEA	SRMR
210.92	61	3.46	0.96	0.08	0.04

Tablo 4'te belirtilen sonuçlara göre Örgütsel Sinisizm Ölçeği'nin yapı geçerliğini belirlemek için yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi'nde uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuç, ölçeğin faktör yapılarının bu araştırma kapsamında doğrulandığını ve ölçme aracının yeterli düzeyde geçerliğe sahip olduğunu göstermektedir.

2.5.3. Algılanan Örgütsel Maneviyat Ölçeği'nin Güvenirlik Analizi

Örgütsel Maneviyat Ölçeği'nin anlamlı iş, topluluk duygusu ve örgütsel değerlerle uyum boyutları ile ölçeğin toplamına ait olan madde sayıları (N) ve Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları (α) aşağıda Tablo 5'te sunulmuştur.

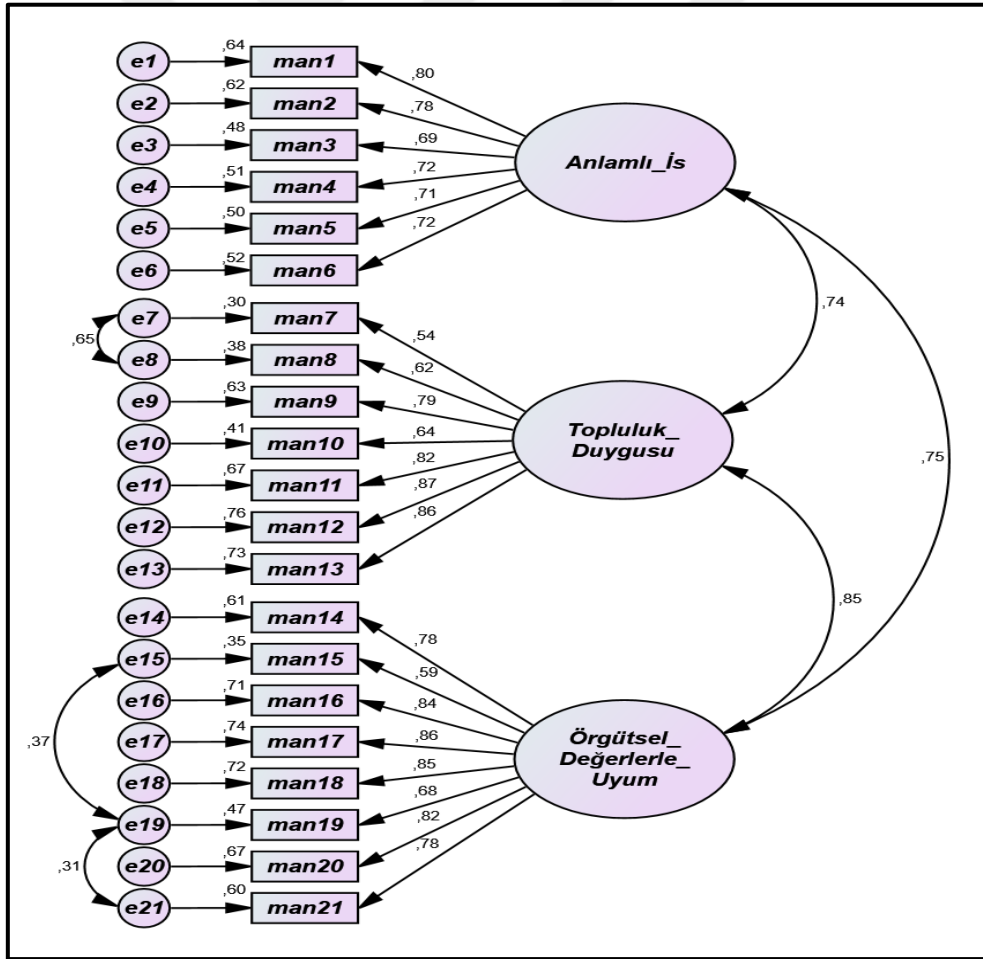
Tablo 5: Örgütsel Maneviyat Ölçeği'nin Güvenirlik Değerleri

Örgütsel Maneviyat Ölçeği	N	α
Anlamlı İş	6	0.88
Topluluk Duygusu	7	0.90
Örgütsel Değerlerle Uyum	8	0.92
Ölçek Toplamı	21	0.95

Tablo 5'deki Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları incelendiğinde örgütsel maneviyatın anlamlı iş boyutunun 0.88, topluluk duygusu boyutunun 0.90, örgütsel değerlerle uyum boyutunun 0.92 düzeyinde olduğu görülmektedir. Ölçeğin toplamına ait iç tutarlılık katsayısı ise 0.95 olarak hesaplanmıştır. Hem boyutlar açısından hem de ölçeğin toplamı açısından değerler dikkate alındığında güvenilirlik için belirtilen 0.70 kriterinin üzerinde oldukları anlaşılmaktadır (Büyüköztürk, 2017: 183). Araştırma kapsamında kullanılan Örgütsel Maneviyat Ölçeği ile elde edilen test puanlarının güvenilir olduğu söylenilebilir.

2.5.4. Algılanan Örgütsel Maneviyat Ölçeği'nin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Araştırma kapsamında kullanılan Algılanan Örgütsel Maneviyat Ölçeği'nde yer alan faktörler için yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi Şekil 9'da sunulmuştur.



Şekil 9: Algılanan Örgütsel Maneviyat Ölçeği'nin doğrulayıcı faktör analizi

Şekil 9 incelendiğinde faktör yüklerinin, anlamlı iş gizil değişkeni için 0.69 ile 0.80 arasında; topluluk duygusu gizil değişkeni için 0.54 ile 0.87 arasında ve örgütsel değerlerle uyum gizil değişkeni için 0.59 ile 0.86 arasında değiştiği görülmektedir. Ayrıca Algılanan Örgütsel Maneviyat Ölçeği'ni oluşturan gizil değişkenlere ait kovaryanslar, 0.74 ile 0.85 arasında değişmektedir.

Algılanan Örgütsel Maneviyat Ölçeği için yapılan Doğrulamalı Faktör Analizi sonuçlarına göre ölçeğin topluluk duygusu boyutunda yer alan *man7* ile *man8* maddeleri, örgütsel değerlerle uyum boyutunda yer alan *man15* ile *man19* maddeleri ve *man19* ile *man21* maddeleri arasındaki hataların yüksek ilişkili olduğu görülmüş ve değişkenler arasına kovaryans eklenmiştir. Bu sayede model, anlamlı bir biçimde iyileştirilmiştir. İyileştirme yapılmış indeks sonuçlarına göre ölçeğin uyum iyiliği değerleri Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6: Algılanan Örgütsel Maneviyat Ölçeği'nin Uyum İyiliği Değerleri

χ^2	Df	χ^2/df	CFI	RMSEA	SRMR
768.53	183	4.20	0.91	0.08	0.07

Tablo 6'da belirtilen sonuçlara göre Algılanan Örgütsel Maneviyat Ölçeği'nin yapı geçerliğini belirlemek için yapılan Doğrulamalı Faktör Analizi'nde uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuç, ölçeğin faktör yapılarının bu araştırma kapsamında doğrulandığını ve ölçme aracının yeterli düzeyde geçerliğe sahip olduğunu kanıtlamaktadır.

2.5.5. Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Güvenirlik Analizi

Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği tek boyutlu olduğu için, ölçeğin toplamına ait olan madde sayıları (N) ve Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları (α) aşağıda Tablo 7'de sunulmuştur.

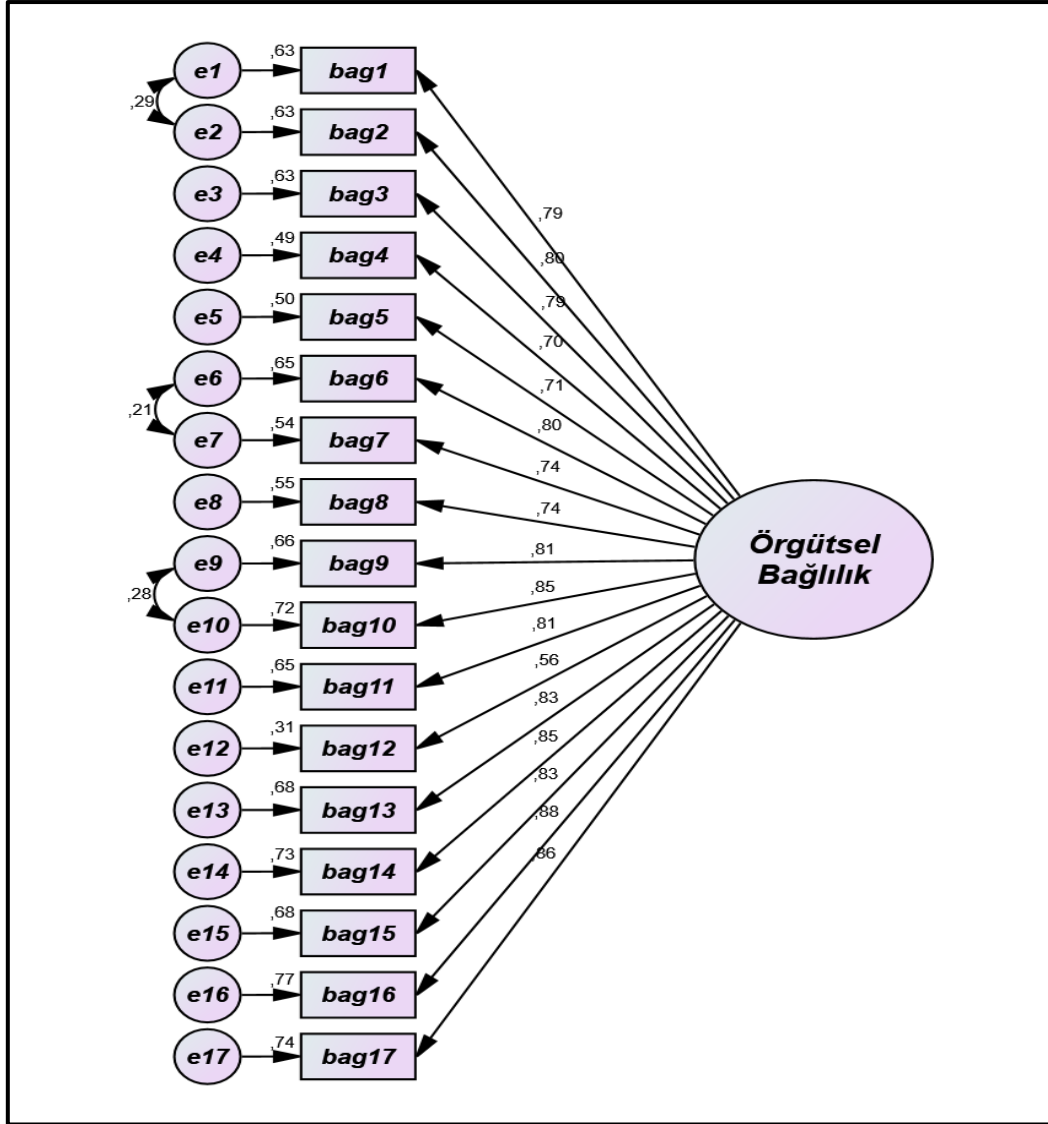
Tablo 7: Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Güvenirlik Değerleri

Örgütsel Bağlılık Ölçeği	N	α
Ölçek Toplamı	17	0.96

Tablo 7 incelendiğinde Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısının 0.96 olduğu anlaşılmaktadır. Bu değer, ölçeğin güvenilirliği için bir kriter olan 0.70'in üzerindedir (Büyüköztürk, 2017: 183). Araştırma kapsamında kullanılan Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile elde edilen test puanlarının güvenilir olduğu söylenilebilir.

2.5.6. Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Araştırma kapsamında kullanılan Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği için yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi Şekil 10'da sunulmuştur.



Şekil 10: Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin doğrulayıcı faktör analizi

Şekil 10 incelendiğinde Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği'ni oluşturan faktör yüklerinin 0.70 ile 0.88 arasında değiştiği görülmektedir. Ayrıca *bag1* ile *bag2* maddeleri, *bag6* ile *bag7* maddeleri ve *bag9* ile *bag10* maddeleri arasındaki hataların yüksek ilişkili olduğu görülmüş ve değişkenler arasına kovaryans eklenmiştir. Bu sayede modelin anlamlı bir biçimde iyileştirilmesi sağlanmıştır. İyileştirme yapılmış indeks sonuçlarına göre ölçeğin uyum iyiliği değerleri Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 8: Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Uyum İyiliği Değerleri

χ^2	Df	χ^2/df	CFI	RMSEA	SRMR
494.73	116	4.26	0.93	0.08	0.04

Tablo 8'de belirtilen sonuçlara göre Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin yapı geçerliğini belirlemek için yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi'nde uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir. Bu sonuç, ölçeğin faktör yapılarının bu araştırma kapsamında doğrulandığını ve ölçme aracının yeterli düzeyde geçerliğe sahip olduğunu göstermektedir.

2.6. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma kapsamında, verilerin toplanması için Rize İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izinler alındıktan sonra belirlenen okullara gidilerek gönüllü olan öğretmenlere ölçek formları elden teslim edilmiştir. Katılımcılara araştırma için elde edilecek verilerin yalnızca araştırma amacına uygun kullanılacağı hem ölçek formundaki açıklama kısmında hem de sözlü olarak ifade edilmiştir. Araştırma için katılımcı sayısı 426 olarak belirlenmiş ancak 9 adet ölçek formunda eksik bırakılan maddeler veya eksik bırakılan ölçekler fazla olduğu için bu ölçek formları değerlendirmeye alınmamıştır.

Ölçeklerden elde edilen veriler, SPSS 21.0 (Statistical Package for Social Sciences) ve SPSS Amos 22.0 programlarıyla analiz edilmiştir. SPSS 21.0 programı üzerinden katılımcıların demografik özelliklerine dair verilere, ortalama ve standart sapma değerlerine bakılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin toplamalarının ve boyutlarının cinsiyet, medeni durum ve okul kademesi değişkenlerine göre anlamlı

farklılık gösterip göstermediğine karar vermek için dağılımın homojen olduğu durumlarda t-Testi'nden, dağılımın homojen olmadığı durumlarda ise Mann-Whitney U Testi'nden faydalanılmıştır. Yaş, kurumdaki hizmet süresi ve mesleki hizmet süresi değişkenleri için dağılım homojen ise Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), dağılım homojen değilse Kruskal Wallis H Testi kullanılmıştır.

Araştırmadan elde edilen veriler kullanılarak örgütsel sinisizm, örgütsel maneviyat ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilere bakılmıştır. Bunun için SPSS 21.0 programıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Ayrıca örgütsel sinisizm ve örgütsel maneviyatın örgütsel bağlılık üzerindeki rolünü belirlemek için çoklu doğrusal regresyon analizinden faydalanılmıştır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizi sonucunda ulaşılan araştırma bulgularına yer verilmektedir.

3.1. Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm Algıları

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin boyutlara göre örgütsel sinisizm algılarına ilişkin örneklem büyüklüğü (N), aritmetik ortalama ($\bar{X}$) ve standart sapma (SS) değerleri Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9: Boyutlara Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm Algıları

Örgütsel Sinisizm Ölçeği	N	$\bar{X}$	SS
Bilişsel	417	2.29	0.82
Duyuşsal	417	1.72	0.84
Davranışsal	417	2.48	0.82
Ölçek Toplamı	417	2.16	0.69

Araştırma kapsamında kullanılan beşli Likert tipindeki Örgütsel Sinisizm Ölçeği dikkate alındığında, örgütsel sinisizmin bilişsel boyutunun aritmetik ortalamasının $\bar{X}=2.29$, duyuşsal boyutun $\bar{X}=1.72$, davranışsal boyutun $\bar{X}=2.48$ ve ölçeğin toplamının $\bar{X}=2.16$ olduğu anlaşılmaktadır. Bulgular göz önüne alındığından aritmetik ortalaması en yüksek boyutun davranışsal boyut olduğu görülmektedir.

3.1.1. Cinsiyet Değişkeni Açısından Örgütsel Sinisizm Algıları

Öğretmenlerin örgütsel sinisizm algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t-Testi uygulanmıştır. Dağılımın homojenlik göstermediği durumda ise Mann Whitney U

Testi'ne başvurulmuştur. Söz konusu testlerin sonuçları, Tablo 10'da yer almaktadır.

Tablo 10: Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm Algılarının Cinsiyete Göre Değişimini Gösteren t-Testi ve Mann Whitney U Testi Sonuçları

Değişkenler		N, $\bar{X}$ ve SS Değerleri			Levene Testi		t-Testi		
Örgütsel Sinisizm	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	F	p	t	df	p
Bilişsel	Kadın	250	2.23	0.83	0.97	0.76	-1.85	415	0.06
	Erkek	167	2.38	0.80					
Duyuşsal	Kadın	250	1.73	0.86	0.29	0.59	0.47	415	0.64
	Erkek	167	1.69	0.80					
Ölçek Toplamı	Kadın	250	2.14	0.73	3.58	0.06	-0.82	415	0.41
	Erkek	167	2.20	0.62					

Mann Whitney U Testi							
	Cinsiyet	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	Z	p
Davranışsal	Kadın	250	206.08	51520.00	20145	-0.61	0.54
	Erkek	167	213.37	35633.00			
Levene Testi	F= 11.53	p= 0.001					

Tablo 10 incelendiğinde örgütsel sinisizmin bilişsel ve duyuşsal boyutu ile ölçek toplamının varyanslarının homojen olarak dağıldığı Levene Testi'nden ($p>0.05$) anlaşılmaktadır. Bilişsel boyutta erkeklerin aritmetik ortalaması ($\bar{X}=2.38$), duyuşsal boyutta kadınların aritmetik ortalaması ($\bar{X}=1.73$) ve ölçek toplamında ise erkeklerin aritmetik ortalaması ($\bar{X}=2.20$) daha yüksek çıkmıştır. Cinsiyete göre bilişsel boyutun t-Testi sonucu $0.06>p=0.05$, duyuşsal boyutun $0.64>p=0.05$, ölçek toplamının ise $0.41>p=0.05$ olarak bulunmuştur. Buna göre öğretmenlerin örgütsel sinisizm algıları cinsiyete göre, bilişsel ve duyuşsal boyut ile ölçek toplamı açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Davranışsal boyutta varyanslar homojen dağılım göstermediği için parametrik olmayan testlerden Mann Whitney U Testi uygulanmıştır. Test sonucu dikkate alındığında, öğretmenlerin örgütsel sinisizm algıları cinsiyete göre davranışsal boyutta $Z=-0.61$; $0.54>0.05$ olarak bulunmuştur. Bir başka ifadeyle öğretmenlerin örgütsel sinisizm algıları, davranışsal boyutta cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

3.1.2. Yaş Değişkeni Açısından Örgütsel Sinisizm Algıları

Öğretmenlerin örgütsel sinisizm algılarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Dağılımın homojenlik göstermediği durumda ise Kruskal Wallis H Testi'ne başvurulmuştur. Söz konusu testlerin sonuçları aşağıda Tablo 11'de yer almaktadır.

Tablo 11: Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm Algılarının Yaşa Göre Değişimini Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)												
Örgütsel Sinisizm	Yaş	N	$\bar{X}$	SS	Homojenlik Testi		Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
					Levene	p						
Duyuşsal	21-30	107	1.79	0.87	1.01	0.39	Gruplar Arası	1.74	3	0.58	0.83	0.48
	31-40	207	1.74	0.86			Grup İçi	290.15	413	0.70		
	41-50	80	1.60	0.73			Toplam	291.89	416			
	51-üzeri	23	1.64	0.84								
	Toplam	417	1.72	0.84								
Davranışsal	21-30	107	2.71	0.82	0.12	0.95	Gruplar Arası	13.95	3	4.65	7.28	.000
	31-40	207	2.48	0.80			Grup İçi	263.90	413	0.64		
	41-50	80	2.16	0.78			Toplam	277.85	416			
	51-üzeri	23	2.54	0.81								
	Toplam	417	2.48	0.82								
Ölçek Toplamı	21-30	107	2.28	0.73	0.68	0.56	Gruplar Arası	3.30	3	1.10	2.34	0.07
	31-40	207	2.14	0.68			Grup İçi	194.71	413	0.47		
	41-50	80	2.02	0.69			Toplam	198.02	416			
	51-üzeri	23	2.24	0.55								
	Toplam	417	2.16	0.69								

Tablo 11 incelendiğinde varyanslar, ölçeğin duyuşsal ($0.39 > p = 0.05$) ve davranışsal ($0.95 > p = 0.05$) boyutları ile ölçeğin toplamında ($0.56 > p = 0.05$) homojen dağılım gösterdiği için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Varyansların homojenlik göstermediği bilişsel boyut için yapılan Kruskal Wallis H Testi Tablo 12’de sunulmuştur.

Tablo 12: Öğretmenlerin Bilişsel Boyutta Örgütsel Sinisizm Algılarının Yaşa Göre Değişimini Gösteren Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Kruskal Wallis H Testi									
Örgütsel Sinisizm	Yaş	N	Sıra Ortalaması	Homojenlik Testi		X^2	df	p	Fark
				Levene	p				
Bilişsel	21-30	107	214.02	2.72	0.04	4.70	3	0.20	-
	31-40	207	201.97						
	41-50	80	206.53						
	51-üzeri	23	257.50						

Tablo 11’deki Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) dikkate alındığında örgütsel sinisizmin duyuşsal boyutunun ($F_{(413)}=0.83$; $0.48 > p = 0.05$) ve ölçek toplamının ($F_{(413)}=2.34$; $0.07 > p = 0.05$) yaşa göre anlamlı farklılık göstermediği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte aynı tablodan, örgütsel sinisizmin duyuşsal boyutunda 21-30 yaş grubundaki öğretmenlerin en yüksek aritmetik ortalamaya sahip oldukları ($\bar{X}=1.79$) görülmektedir. Ölçeğin toplamında da benzer şekilde 21-30 yaş grubundaki öğretmenler en yüksek aritmetik ortalamaya ($\bar{X}=2.28$) sahiptirler. Tabloya göre öğretmenlerin örgütsel sinisizm algılarının hem duyuşsal boyutta hem de ölçeğin toplamında yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır. Tablo 12’de örgütsel sinisizmin bilişsel boyutu için Kruskal Wallis H Testi yapılmıştır. Sonuçlar incelendiğinde bilişsel boyutta ($X^2_{(3)}=4.70$; $0.20 > p = 0.05$) yaşa göre anlamlı bir farklılık elde edilmemiştir.

Ölçeğin davranışsal boyutu incelendiğinde yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği ($F_{(413)}= 7.28$; $0.00 < p = 0.05$) anlaşılmaktadır. Örgütsel sinisizmin bu boyutundaki anlamlı farklılığın hangi yaş grupları arasında olduğuna bakılmıştır. Davranışsal boyutta varyanslar homojen olduğu için LSD Testi uygulanmıştır. Buna göre 21-30 ile 41-50 yaş grubundaki katılımcılar arasındaki fark en yüksek düzeydedir ve istatistiksel olarak anlamlıdır. Bunu sırasıyla 51 yaş

üzeri ile 41-50 yaş aralığındakiler, 31-40 ile 41-50 yaş aralığındakiler, 21-30 ile 31-40 yaş aralığındakiler takip etmektedir. Bu yaş gruplarının davranışsal boyuttaki aritmetik ortalamalarına bakıldığında 21-30 yaş grubunun $\bar{X}=2.71$, 31-40 yaş grubunun $\bar{X}=2.54$, 41-50 yaş grubunun $\bar{X}=2.48$, 41-50 yaş grubunun ise $\bar{X}=2.16$ olduğu anlaşılmaktadır.

3.1.3. Madeni Durum Değişkeni Açısından Örgütsel Sinisizm Algıları

Öğretmenlerin örgütsel sinisizm algılarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t-Testi uygulanmıştır. Söz konusu testin sonuçları aşağıda Tablo 13'te yer almaktadır.

Tablo 13: Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm Algılarının Medeni Duruma Göre Değişimini Gösteren t-Testi Sonuçları

Değişkenler		N, $\bar{X}$ ve SS Değerleri			Levene Testi		t-Testi		
Örgütsel Sinisizm	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	SS	F	p	t	df	p
Bilişsel	Evli	342	2.31	0.82	0.07	0.79	1.01	415	0.31
	Bekar	75	2.20	0.86					
Duyuşsal	Evli	342	1.72	0.84	0.41	0.52	0.13	415	0.90
	Bekar	75	1.70	0.82					
Davranışsal	Evli	342	2.46	0.83	0.14	0.70	-1.16	415	0.25
	Bekar	75	2.58	0.77					
Ölçek Toplamı	Evli	342	2.16	0.69	0.17	0.69	-0.002	415	0.99
	Bekar	75	2.16	0.70					

Tablo 13'te örgütsel sinisizmin tüm boyutlarının ve ölçeğinin toplamının medeni durum değişkeni açısından homojen dağılım gösterdiği Levene Testi sonuçlarından ($p>0.05$) anlaşılmaktadır. Yapılan t-Testi sonuçlarına göre örgütsel sinisizmin bilişsel boyutunda $t_{(415)}=1.01$; $0.31>p=0.05$, duyuşsal boyutunda $t_{(415)}=0.13$; $0.90>p=0.05$, davranışsal boyutunda $t_{(415)}=-1.16$; $0.25>p=0.05$ ve ölçeğin toplamında $t_{(415)}=-0.002$; $0.99>p=0.05$ değerleri elde edilmiştir. Dolayısıyla medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Diğer yandan bilişsel ve duyuşsal boyutta, evli öğretmenlerin örgütsel sinisizm

algılarının aritmetik ortalaması bekarlara göre görece daha yüksek çıkarken; davranışsal boyutta bekar öğretmenlerin örgütsel sinisizm algılarının aritmetik ortalaması görece daha yüksek çıkmıştır.

3.1.4. Kurumdaki Hizmet Süresi Değişkeni Açısından Örgütsel Sinisizm Algıları

Öğretmenlerin örgütsel sinisizm algılarının kurumdaki hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Testin sonuçları aşağıda Tablo 14’te yer almaktadır.

Tablo 14: Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm Algılarının Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Değişimini Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)												
Örgütsel Sinisizm	Kurumdaki Hizmet	N	$\bar{X}$	SS	Homojenlik Testi		Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
					Levene	p						
Bilişsel	1-5 yıl	207	2.27	0.83	0.007	1.00	Gruplar Arası	0.83	4	0.21	0.31	0.87
	6-10 yıl	127	2.29	0.81			Grup İçi	280.95	412	0.68		
	11-15 yıl	42	2.25	0.81			Toplam	281.78	416			
	16-20 yıl	19	2.34	0.84								
	21 ve üzeri	22	2.46	0.89								
	Toplam	417	2.29	0.82								
Duyuşsal	1-5 yıl	207	1.76	0.88	0.34	0.85	Gruplar Arası	1.11	4	0.28	0.39	0.82
	6-10 yıl	127	1.65	0.79			Grup İçi	290.79	412	0.71		
	11-15 yıl	42	1.76	0.74			Toplam	291.89	416			
	16-20 yıl	19	1.67	0.94								
	21 ve üzeri	22	1.68	0.85								
	Toplam	417	1.72	0.84								
Davranışsal	1-5 yıl	207	2.59	0.81	0.72	0.58	Gruplar Arası	4.84	4	1.21	1.83	0.12
	6-10 yıl	127	2.35	0.75			Grup İçi	273.00	412	0.66		
	11-15 yıl	42	2.44	0.92			Toplam	277.85	416			
	16-20 yıl	19	2.38	0.79								
	21 ve üzeri	22	2.42	0.96								
	Toplam	417	2.48	0.82								
Ölçek Toplamı	1-5 yıl	207	2.21	0.72	0.16	0.96	Gruplar Arası	1.00	4	0.25	0.53	0.71
	6-10 yıl	127	2.09	0.63			Grup İçi	197.01	412	0.48		
	11-15 yıl	42	2.15	0.71			Toplam	198.01	416			
	16-20 yıl	19	2.13	0.72								
	21 ve üzeri	22	2.19	0.73								
	Toplam	417	2.16	0.69								

Öğretmenlerin örgütsel sinisizm algılarının kurumdaki hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 14'te gösterilmektedir. Tabloya göre varyansların homojen dağılım gösterdiği Levene Testi sonuçlarından ($p>0.05$) anlaşılmaktadır. Örgütsel sinisizmin bilişsel boyutunda $F_{(412)}= 0.31$; $0.87>p=0.05$, duyuşsal boyutunda $F_{(412)}= 0.39$; $0.82>p=0.05$, davranışsal boyutunda $F_{(412)}= 1.83$; $0.12>p=0.05$ ve ölçeğin toplamında $F_{(412)}= 0.53$; $0.71>p=0.05$ değerleri elde edilmiştir. Bu bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel sinisizm algıları, kurumdaki hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

3.1.5. Mesleki Hizmet Süresi Değişkeni Açısından Örgütsel Sinisizm Algıları

Öğretmenlerin örgütsel sinisizm algılarının mesleki hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Testin sonuçları aşağıda Tablo 15'te yer almaktadır.

Tablo 15: Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm Algılarının Mesleki Hizmet Süresine Göre Değişimini Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)												
Örgütsel Sinisizm	Mesleki Hizmet Süresi	N	$\bar{X}$	SS	Homojenlik Testi		Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
					Levene	p						
Bilişsel	1-10 yıl	192	2.31	0.85	0.58	0.56	Gruplar Arası	1.15	2	0.58	0.85	0.43
	11-20 yıl	156	2.22	0.79			Grup İçi	280.63	414	0.68		
	21 ve üzeri	69	2.36	0.82			Toplam	281.78	416			
	Toplam	417	2.29	0.82								
Duyuşsal	1-10 yıl	192	1.76	0.83	1.32	0.27	Gruplar Arası	1.10	2	0.55	0.78	0.46
	11-20 yıl	156	1.71	0.89			Grup İçi	290.80	414	0.70		
	21 ve üzeri	69	1.62	0.72			Toplam	291.89	416			
	Toplam	417	1.72	0.84								
Davranışsal	1-10 yıl	192	2.65	0.82	0.18	0.84	Gruplar Arası	10.62	2	5.31	8.23	0.000
	11-20 yıl	156	2.37	0.80			Grup İçi	267.23	414	0.65		
	21 ve üzeri	69	2.27	0.77			Toplam	277.85	416			
	Toplam	417	2.48	0.81								
Ölçek Toplamı	1-10 yıl	192	2.24	0.71	0.69	0.50	Gruplar Arası	2.25	2	1.12	2.38	0.09
	11-20 yıl	156	2.10	0.68			Grup İçi	195.77	414	0.47		
	21 ve üzeri	69	2.08	0.63			Toplam	198.01	416			
	Toplam	417	2.16	0.69								

Öğretmenlerin örgütsel sinisizm algılarının mesleki hizmet süresi (kıdem) değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 15’te gösterilmektedir. Tabloya göre varyansların homojen dağılım gösterdiği Levene Testi sonuçlarından ($p>0.05$) anlaşılmaktadır. Örgütsel sinisizmin bilişsel boyutunda $F_{(414)}= 0.85$; $0.43>p=0.05$, duyuşsal boyutunda $F_{(414)}=0.78$; $0.46>p=0.05$, davranışsal boyutunda $F_{(414)}=8.23$; $0.00<p=0.05$ ve ölçeğin toplamında $F_{(414)}= 2.38$; $0.09>p=0.05$ değerleri elde edilmiştir. Bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel sinisizm algıları; örgütsel sinisizmin bilişsel ve duyuşsal boyutu ile ölçeğin toplamında mesleki hizmet süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Davranışsal boyutta örgütsel sinisizm algılarının mesleki hizmet süresine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Yapılan çoklu karşılaştırmada, davranışsal boyutta mesleki hizmet süresi 1-10 yıl olan öğretmenler ile 21 yıl ve üzeri olan öğretmenler arasındaki farkın en fazla olduğu görülmüştür. Örgütsel sinisizmin bu boyutunda, mesleki hizmet süresi 1-10 yıl olan öğretmenlerin aritmetik ortalamaları $\bar{X}=2.65$, 21 yıl üzeri olanların ise $\bar{X}=2.27$ olarak hesaplanmıştır. Davranışsal boyuttaki diğer bir fark ise mesleki hizmet süresi 1-10 yıl olan öğretmenler ile 11-20 yıl olan öğretmenler ($\bar{X}=2.37$) arasındadır.

3.1.6. Okul Kademesi Değişkeni Açısından Örgütsel Sinisizm Algıları

Öğretmenlerin örgütsel sinisizm algılarının okul kademesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t-Testi’ne başvurulmuştur. Testin sonuçları aşağıda Tablo 16’da yer almaktadır.

Tablo 16: Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm Algılarının Okul Kademesine Göre Değişimini Gösteren t-Testi Sonuçları

Değişkenler		N, $\bar{X}$ ve SS Değerleri			Levene Testi		t-Testi		
Örgütsel Sinisizm	Okul Kademesi	N	$\bar{X}$	SS	F	p	t	df	p
Bilişsel	İlkokul	158	2.24	0.78	0.59	0.44	-0.83	415	0.41
	Ortaokul	259	2.31	0.85					
Duyuşsal	İlkokul	158	1.55	0.71	3.01	0.08	-3.23	415	0.001
	Ortaokul	259	1.82	0.89					
Davranışsal	İlkokul	158	2.29	0.85	2.05	0.15	-3.79	415	0.000
	Ortaokul	259	2.60	0.78					
Ölçek Toplamı	İlkokul	158	2.03	0.64	0.86	0.36	-3.13	415	0.002
	Ortaokul	259	2.24	0.71					

Tablo 16’da örgütsel sinisizmin tüm boyutlarının ve ölçeğinin toplamının okul kademesi değişkeni açısından homojen dağılım gösterdiği Levene Testi sonuçlarından ($p>0.05$) anlaşılmaktadır. Yapılan t-Testi sonuçlarına göre örgütsel sinisizmin bilişsel boyutunda $t_{(415)} = -0.83$; $0.41 > p = 0.05$, duyuşsal boyutunda $t_{(415)} = -3.23$; $0.001 < p = 0.05$, davranışsal boyutunda $t_{(415)} = -3.79$; $0.000 < p = 0.05$ ve ölçeğin toplamında $t_{(415)} = -3.13$; $0.002 < p = 0.05$ değerleri elde edilmiştir. Dolayısıyla örgütsel sinisizmin duyuşsal ve davranışsal boyutu ile ölçek toplamı, okul kademesi değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermektedir. Diğer yandan bilişsel boyutta okul kademesine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Okul kademesine göre öğretmenlerin örgütsel sinisizm algılarının aritmetik ortalamasına bakıldığında duyuşsal boyutta ilkokulda $\bar{X}=1.55$, ortaokulda $\bar{X}=1.82$; davranışsal boyutta ilkokulda $\bar{X}=2.29$, ortaokulda $\bar{X}=2.60$; ölçeğin toplamında ilkokulda $\bar{X}=2.03$, ortaokulda $\bar{X}=2.24$ değerleri bulunmuştur.

3.2. Öğretmenlerin Örgütsel Maneviyat Algıları

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin boyutlara göre örgütsel maneviyat algılarına ilişkin örneklem büyüklüğü (N), aritmetik ortalama ($\bar{X}$) ve standart sapma (SS) değerleri Tablo 17’de gösterilmiştir.

Tablo 17: Boyutlara Göre Öğretmenlerin Örgütsel Maneviyat Algıları

Örgütsel Maneviyat Ölçeği	N	$\bar{X}$	SS
Anlamlı İş	417	3.82	0.70
Topluluk Duygusu	417	3.80	0.70
Örgütsel Değerlerle Uyum	417	3.65	0.76
Ölçek Toplamı	417	3.75	0.65

Araştırma kapsamında kullanılan beşli Likert tipindeki Örgütsel Maneviyat Ölçeği dikkate alındığında, örgütsel maneviyatın anlamlı iş boyutunun aritmetik ortalamasının $\bar{X}=3.82$, topluluk duygusu boyutunun $\bar{X}=3.80$, örgütsel değerlerle uyum boyutunun $\bar{X}=3.65$ ve ölçeğin toplamının $\bar{X}=3.75$ olduğu anlaşılmaktadır.

3.2.1. Cinsiyet Değişkeni Açısından Örgütsel Maneviyat Algıları

Öğretmenlerin örgütsel maneviyat algılarının okul kademesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t-Testi'ne başvurulmuştur. Testin sonuçları aşağıda Tablo 18'de yer almaktadır.

Tablo 18: Öğretmenlerin Örgütsel Maneviyat Algılarının Cinsiyete Göre Değişimini Gösteren t-Testi ve Mann Whitney U Testi Sonuçları

Değişkenler		N, $\bar{X}$ ve SS Değerleri			Levene Testi		t-Testi		
Örgütsel Maneviyat	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	F	p	t	df	p
Örgütsel Değerlerle Uyum	Kadın	250	3.73	0.76	0.96	0.33	2.69	415	0.007
	Erkek	167	3.53	0.74					
Mann Whitney U Testi									
	Cinsiyet	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U		Z		p
Anlamlı İş	Kadın	250	220.67	55165.00	17960		-2.427		0.016
	Erkek	167	191.54	31988.00					
Levene Testi	F= 6.35	p= 0.01							
Topluluk Duygusu	Kadın	250	209.62	52404.00	20721		-0.128		0.90
	Erkek	167	208.08	34749.00					
Levene Testi	F= 5.64	p= 0.01							
Ölçek Toplamı	Kadın	250	217.59	54396.50	18728.5		-1.78		0.08
	Erkek	167	196.15	32756.50					
Levene Testi	F= 6.89	p= 0.009							

Tablo 18’de örgütsel maneviyatın örgütsel değerlerle uyum boyutunda varyansların homojen olarak dağılım gösterdiği Levene Testi sonuçlarından ($p>0.05$) anlaşılmaktadır. Bu boyutun t-Testi değerleri $t_{(415)}= 2.69$; $0.007<p=0.05$ olarak bulunmuştur. Buna göre örgütsel maneviyatın örgütsel değerlerle uyum boyutu ile öğretmenlerin cinsiyeti arasında anlamlı bir farklılık vardır. Boyutun aritmetik ortalaması kadınlarda $\bar{X}=3.73$, erkeklerde ise $\bar{X}=3.53$ çıkmıştır.

Örgütsel maneviyatın anlamlı iş ve topluluk duygusu boyutu ile ölçek toplamında varyansların homojen olarak dağılım göstermediği Levene Testi sonuçlarından ($p<0.05$) anlaşılmaktadır. Bu yüzden hem bu boyutlar hem de ölçek toplamı için parametrik olmayan testlerden Mann Whitney U Testi’ne başvurulmuştur. Test sonuçlarına göre anlamlı iş boyutunda $Z= -2.427$; $0.016<p=0.05$, topluluk duygusu boyutunda $Z= -0.128$; $0.90>p=0.05$ ve ölçek toplamında $Z= -1.78$; $0.08>p=0.05$ değerleri bulunmuştur. Buna göre örgütsel maneviyatın anlamlı iş boyutunda cinsiyete göre anlamlı bir farklılık elde edilmiştir.

3.2.2. Yaş Değişkeni Açısından Örgütsel Maneviyat Algıları

Öğretmenlerin örgütsel maneviyat algılarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi’ne (ANOVA) başvurulmuştur. Testin sonuçları aşağıda Tablo 19’da yer almaktadır.

Tablo 19: Öğretmenlerin Örgütsel Maneviyat Algılarının Yaşa Göre Değişimini Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)												
Örgütsel Maneviyat	Yaş	N	$\bar{X}$	SS	Homojenlik Testi		Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
					Levene	p						
Anlamlı İş	21-30	107	3.84	0.61	1.55	0.20	Gruplar Arası	0.91	3	0.30	0.62	0.60
	31-40	207	3.82	0.73			Grup İçi	202.68	413	0.49		
	41-50	80	3.85	0.69			Toplam	203.59	416			
	51-üzeri	23	3.63	0.87								
	Toplam	417	3.82	0.70								
Topluluk Duygusu	21-30	107	3.77	0.70	0.80	0.49	Gruplar Arası	0.21	3	0.07	0.14	0.94
	31-40	207	3.82	0.68			Grup İçi	202.86	413	0.49		
	41-50	80	3.79	0.74			Toplam	203.07	416			
	51-üzeri	23	3.75	0.79								
	Toplam	417	3.80	0.70								
Örgütsel Değerlerle Uyum	21-30	107	3.68	0.76	0.09	0.97	Gruplar Arası	1.142	3	0.38	0.66	0.57
	31-40	207	3.67	0.76			Grup İçi	236.68	413	0.57		
	41-50	80	3.59	0.75			Toplam	237.83	416			
	51-üzeri	23	3.48	0.76								
	Toplam	417	3.65	0.76								
Ölçek Toplamı	21-30	107	3.76	0.61	0.34	0.80	Gruplar Arası	0.49	3	0.16	0.38	0.77
	31-40	207	3.77	0.65			Grup İçi	174.51	413	0.42		
	41-50	80	3.74	0.67			Toplam	174.99	416			
	51-üzeri	23	3.62	0.73								
	Toplam	417	3.75	0.65								

Tablo 19’da örgütsel maneviyatın tüm boyutunda ve ölçek toplamında varyansların homojen olarak dağılım gösterdiği, Levene Testi sonuçlarından ($p>0.05$) anlaşılmaktadır. Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda yaş değişkeni açısından, örgütsel maneviyatın anlamlı iş boyutu $F_{(413)}=0.62$; $0.60>p=0.05$, topluluk duygusu boyutu $F_{(413)}=0.66$; $0.57>p=0.05$, örgütsel değerlerle uyum boyutu $F_{(413)}=0.62$; $0.60>p=0.05$ ve ölçeğin toplamı $F_{(413)}=0.38$; $0.77>p=0.05$ olarak bulunmuştur. Bulgulardan da anlaşılabacağı üzere örgütsel maneviyatın boyutları ile öğretmenlerin yaşı arasında ve örgütsel maneviyat ölçeğinin toplamı ile öğretmenlerin yaşı arasında anlamlı bir farklılık elde edilmemiştir. Bununla birlikte yaş değişkeni dikkate alındığında anlamlı iş boyutunun aritmetik ortalamasının $\bar{X}=3.82$, topluluk duygusu boyutunun $\bar{X}=3.80$, örgütsel değerlerle uyum boyutunun $\bar{X}=3.65$ ve ölçek toplamının $\bar{X}=3.75$ olduğu görülmektedir.

3.2.3. Medeni Durum Değişkeni Açısından Örgütsel Maneviyat Algıları

Öğretmenlerin örgütsel maneviyat algılarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t-Testi’ne başvurulmuştur. Testin sonuçları aşağıda Tablo 20’de yer almaktadır.

Tablo 20: Öğretmenlerin Örgütsel Maneviyat Algılarının Medeni Duruma Göre Değişimini Gösteren t-Testi Sonuçları

Değişkenler		N, $\bar{X}$ ve SS Değerleri			Levene Testi		t-Testi		
Örgütsel Maneviyat	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	SS	F	p	t	df	p
Anlamlı İş	Evli	342	3.81	0.72	1.21	0.27	-0.49	415	0.62
	Bekar	75	3.86	0.60					
Topluluk Duygusu	Evli	342	3.78	0.69	0.33	0.56	-1.05	415	0.29
	Bekar	75	3.87	0.73					
Örgütsel Değerlerle Uyum	Evli	342	3.62	0.74	1.58	0.21	1.64	415	0.10
	Bekar	75	3.78	0.82					
Ölçek Toplamı	Evli	342	3.74	0.65	0.00	0.98	-1.19	415	0.23
	Bekar	75	3.83	0.63					

Tablo 20’de örgütsel maneviyatın tüm boyutunda ve ölçek toplamında varyansların homojen olarak dağılım gösterdiği, Levene Testi sonuçlarından ($p>0.05$) anlaşılmaktadır. Yapılan t-Testi sonuçlarına göre anlamlı iş boyutu $t_{(415)}=-0.49$; $0.62>p=0.05$, topluluk duygusu boyutu $t_{(415)}=-1.05$; $0.29>p=0.05$, örgütsel değerlerle uyum boyutu $t_{(415)}=-1.64$; $0.10>p=0.05$ ve ölçek toplamı $t_{(415)}=-1.19$; $0.23>p=0.05$ olarak bulunmuştur. Bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel maneviyat algıları, medeni durum değişkeni açısından hem ölçeğin boyutlarında hem de ölçeğin toplamında anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bununla birlikte tüm boyutlarda ve ölçeğin toplamında bekar öğretmenlerin örgütsel maneviyat aritmetik ortalaması, görece daha yüksektir.

3.2.4. Kurumdaki Hizmet Süresi Değişkeni Açısından Örgütsel Maneviyat Algıları

Öğretmenlerin örgütsel maneviyat algılarının kurumdaki hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi’ne (ANOVA) başvurulmuştur. Testin sonuçları aşağıda Tablo 21’de yer almaktadır.

Tablo 21: Öğretmenlerin Örgütsel Maneviyat Algılarının Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Değişimini Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)												
Örgütsel Maneviyat	Kurumdaki Hizmet	N	$\bar{X}$	SS	Homojenlik Testi		Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
					Levene	p						
Anlamlı İş	1-5 yıl	207	3.82	0.68	0.39	0.81	Gruplar Arası	1.75	4	0.44	0.89	0.47
	6-10 yıl	127	3.84	0.72			Grup İçi	201.84	412	0.49		
	11-15 yıl	42	3.70	0.77			Toplam	203.59	416			
	16-20 yıl	19	3.73	0.63								
	21 ve üzeri	22	4.02	0.61								
	Toplam	417	3.82	0.70								
Topluluk Duygusu	1-5 yıl	207	3.77	0.71	0.56	0.69	Gruplar Arası	1.47	4	0.37	0.75	0.56
	6-10 yıl	127	3.85	0.70			Grup İçi	201.59	412	0.49		
	11-15 yıl	42	3.72	0.72			Toplam	203.06	416			
	16-20 yıl	19	3.72	0.66								
	21 ve üzeri	22	3.95	0.55								
	Toplam	417	3.79	0.70								
Örgütsel Değerlerle Uyum	1-5 yıl	207	3.65	0.75	0.74	0.57	Gruplar Arası	2.00	4	0.50	0.87	0.48
	6-10 yıl	127	3.68	0.76			Grup İçi	235.82	412	0.57		
	11-15 yıl	42	3.55	0.79			Toplam	237.83	416			
	16-20 yıl	19	3.43	0.88								
	21 ve üzeri	22	3.80	0.54								
	Toplam	417	3.65	0.76								
Ölçek Toplamı	1-5 yıl	207	3.74	0.65	0.82	0.51	Gruplar Arası	1.57	4	0.39	0.93	0.44
	6-10 yıl	127	3.79	0.64			Grup İçi	173.42	412	0.42		
	11-15 yıl	42	3.65	0.73			Toplam	174.99	416			
	16-20 yıl	19	3.62	0.63								
	21 ve üzeri	22	3.92	0.47								
	Toplam	417	3.75	0.65								

Tablo 21’de örgütsel maneviyatın tüm boyutunda ve ölçek toplamında varyansların homojen olarak dağılım gösterdiği, Levene Testi sonuçlarından ($p>0.05$) anlaşılmaktadır. Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda kurumdaki hizmet süresi değişkeni açısından anlamlı iş boyutunda $F_{(412)} = 0.89$; $0.47 > p = 0.05$, topluluk duygusu boyutunda $F_{(412)} = 0.75$; $0.56 > p = 0.05$, örgütsel değerlerle uyum boyutunda $F_{(412)} = 0.87$; $0.48 > p = 0.05$ ve ölçek toplamında $F_{(412)} = 0.93$; $0.44 > p = 0.05$ değerleri elde edilmiştir. Bu bulgular doğrultusunda örgütsel maneviyatın hiçbir boyutunda ve ölçek toplamında kurumdaki hizmet süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunmadığı anlaşılmaktadır. Diğer yandan Tablo 21’deki aritmetik ortalamalar ele alındığında en düşük değer örgütsel değerlerle uyum boyutuna ($\bar{X}=3.65$) ait olduğu, en yüksek değer ise anlamlı iş boyutuna ($\bar{X}=3.82$) ait olduğu görülmektedir. Buna ilaveten, bulunduğu okulda 21 yıl ve üzeri hizmet süresi olan öğretmenlerin en yüksek aritmetik ortalama değerlerini aldığı anlaşılmaktadır. Bu değerler anlamlı iş boyutunda $\bar{X}=4.02$, topluluk duygusu boyutunda $\bar{X}=3.95$, örgütsel değerlerle uyum boyutunda $\bar{X}=3.80$ ve ölçek toplamında $\bar{X}=3.92$ olarak bulunmuştur.

3.2.5. Mesleki Hizmet Süresi Değişkeni Açısından Örgütsel Maneviyat Algıları

Öğretmenlerin örgütsel maneviyat algılarının mesleki hizmet süresi (kıdem) değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi’ne (ANOVA) başvurulmuştur. Testin sonuçları aşağıda Tablo 22’de yer almaktadır.

Tablo 22: Öğretmenlerin Örgütsel Maneviyat Algılarının Mesleki Hizmet Süresine Göre Değişimini Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)												
Örgütsel Maneviyat	Mesleki Hizmet Süresi	N	$\bar{X}$	SS	Homojenlik Testi		Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
					Levene	p						
Anlamlı İş	1-10 yıl	192	3.86	0.63	2.58	0.08	Gruplar Arası	0.66	2	0.33	0.68	0.51
	11-20 yıl	156	3.80	0.74			Grup İçi	202.93	414	0.49		
	21 ve üzeri	69	3.75	0.78			Toplam	203.59	416			
	Toplam	417	3.82	0.70								
Topluluk Duygusu	1-10 yıl	192	3.80	0.68	0.36	0.69	Gruplar Arası	0.15	2	0.07	0.15	0.86
	11-20 yıl	156	3.81	0.69			Grup İçi	202.92	414	0.49		
	21 ve üzeri	69	3.75	0.76			Toplam	203.06	416			
	Toplam	417	3.79	0.70								
Örgütsel Değerlerle Uyum	1-10 yıl	192	3.69	0.73	0.41	0.67	Gruplar Arası	0.95	2	0.47	0.83	0.44
	11-20 yıl	156	3.63	0.78			Grup İçi	236.87	414	0.57		
	21 ve üzeri	69	3.56	0.77			Toplam	237.83	416			
	Toplam	417	3.65	0.76								
Ölçek Toplamı	1-10 yıl	192	3.78	0.60	0.90	0.41	Gruplar Arası	0.48	2	0.24	0.57	0.56
	11-20 yıl	156	3.75	0.68			Grup İçi	174.51	414	0.42		
	21 ve üzeri	69	3.69	0.71			Toplam	174.99	416			
	Toplam	417	3.75	0.65								

Tablo 22’de örgütsel maneviyatın tüm boyutunda ve ölçek toplamında varyansların homojen olarak dağılım gösterdiği, Levene Testi sonuçlarından ($p>0.05$) anlaşılmaktadır. Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda mesleki hizmet süresi değişkeni açısından anlamlı iş boyutunda $F_{(414)}=0.68$; $0.51>p=0.05$, topluluk duygusu boyutunda $F_{(414)}=0.15$; $0.86>p=0.05$, örgütsel değerlerle uyum boyutunda $F_{(414)}=0.83$; $0.44>p=0.05$ ve ölçek toplamında $F_{(414)}=0.57$; $0.56>p=0.05$ değerleri elde edilmiştir. Bu bulgular doğrultusunda örgütsel maneviyatın hiçbir boyutunda ve ölçek toplamında mesleki hizmet süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunmadığı anlaşılmaktadır. Öte yandan aritmetik ortalamalar incelendiğinde; anlamlı iş boyutu $\bar{X}=3.82$, topluluk duygusu boyutu $\bar{X}=3.79$, örgütsel değerlerle uyum boyutu $\bar{X}=3.65$ ve ölçek toplamı $\bar{X}=3.75$ olarak bulunmuştur. Mesleki hizmet sürelerinin aritmetik ortalamasına bakıldığında 1-10 yıl arası mesleki hizmet süresi (kıdem) olan öğretmenlerin anlamlı iş boyutunda $\bar{X}=3.86$, örgütsel değerlerle uyum boyutunda $\bar{X}=3.69$ ve ölçek toplamında $\bar{X}=3.78$ değerlerini alarak en yüksek aritmetik ortalamaya sahip oldukları anlaşılmaktadır.

3.2.6. Okul Kademesi Değişkeni Açısından Örgütsel Maneviyat Algıları

Öğretmenlerin örgütsel maneviyat algılarının okul kademesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t-Testi’ne başvurulmuştur. Testin sonuçları aşağıda Tablo 23’te yer almaktadır.

Tablo 23: Öğretmenlerin Örgütsel Maneviyat Algılarının Okul Kademesine Göre Değişimini Gösteren t-Testi Sonuçları

Değişkenler		N, $\bar{X}$ ve SS Değerleri			Levene Testi		t-Testi		
Örgütsel Maneviyat	Okul Kademesi	N	$\bar{X}$	SS	F	p	t	df	p
Anlamlı İş	İlkokul	158	3.86	0.74	0.90	0.34	0.84	415	0.40
	Ortaokul	259	3.80	0.67					
Topluluk Duygusu	İlkokul	158	3.84	0.70	0.003	0.96	1.07	415	0.28
	Ortaokul	259	3.77	0.70					
Örgütsel Değerlerle Uyum	İlkokul	158	3.72	0.76	0.00	0.99	1.59	415	0.11
	Ortaokul	259	3.60	0.75					
Ölçek Toplamı	İlkokul	158	3.81	0.67	0.47	0.49	0.30	415	0.19
	Ortaokul	259	3.72	0.63					

Tablo 23'te örgütsel maneviyatın tüm boyutunda ve ölçek toplamında varyansların homojen olarak dağılım gösterdiği, Levene Testi sonuçlarından ($p>0.05$) anlaşılmaktadır. Yapılan t-Testi sonuçlarına göre anlamlı iş boyutu $t_{(415)}=0.84$; $0.40>p=0.05$, topluluk duygusu boyutu $t_{(415)}=1.07$; $0.28>p=0.05$, örgütsel değerlerle uyum boyutu $t_{(415)}=1.59$; $0.11>p=0.05$ ve ölçek toplamı $t_{(415)}=0.30$; $0.19>p=0.05$ olarak bulunmuştur. Bulgulara göre, öğretmenlerin örgütsel maneviyat algıları okul kademesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bununla birlikte aritmetik ortalamalar incelendiğinde, tüm boyutlarda ve ölçek toplamında ilkokulda görev yapan öğretmenlerin görece daha yüksek ortalamaya sahip oldukları anlaşılmaktadır.

3.3. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin örneklem büyüklüğü (N), aritmetik ortalama ($\bar{X}$) ve standart sapma (SS) değerleri Tablo 24'te gösterilmiştir.

Tablo 24: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Örgütsel Bağlılık Ölçeği	N	$\bar{X}$	SS
Ölçek Toplamı	417	3.37	0.80

Araştırma kapsamında kullanılan beşli Likert tipindeki Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği dikkate alındığında, ölçeğin toplamının aritmetik ortalamasının $\bar{X}=3.37$ olduğu anlaşılmaktadır.

3.3.1. Cinsiyet Değişkeni Açısından Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t-Testi'ne başvurulmuştur. Testin sonuçları aşağıda Tablo 25'te yer almaktadır.

Tablo 25: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyete Göre Değişimini Gösteren t-Testi Sonuçları

Değişkenler		N, $\bar{X}$ ve SS Değerleri			Levene Testi		t-Testi		
Örgütsel Bağlılık	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	F	p	t	df	p
Ölçek Toplamı	Kadın	250	3.37	0.80	0.13	0.72	0.11	415	0.91
	Erkek	167	3.36	0.79					

Tablo 25’te örgütsel bağlılığın ölçek toplamında varyansların homojen olarak dağılım gösterdiği, Levene Testi sonuçlarından ($p>0.05$) anlaşılmaktadır. Yapılan t-Testi sonucunda cinsiyet değişkeni açısından öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi $t_{(415)}=0.11$; $0.91>p=0.05$ olarak bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

3.3.2. Yaş Değişkeni Açısından Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi’ne (ANOVA) başvurulmuştur. Testin sonuçları aşağıda Tablo 26’da yer almaktadır.

Tablo 26: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Değişimini Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)												
Örgütsel Bağlılık	Yaş	N	$\bar{X}$	SS	Homojenlik Testi		Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
					Levene	p						
Ölçek Toplamı	21-30	107	3.29	0.79	0.13	0.94	Gruplar Arası	2.04	3	0.68	1.07	0.36
	31-40	207	3.34	0.79			Grup İçi	262.97	413	0.64		
	41-50	80	3.49	0.82			Toplam	265.01	416			
	51-üzeri	23	3.45	0.76								
	Toplam	417	3.36	0.80								

Tablo 26’da Levene Testi sonuçlarından örgütsel bağlılık ölçek toplamında varyansların homojen dağılım gösterdiği ($p>0.05$) anlaşılmaktadır. Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda yaş değişkeni açısından $F_{(413)}= 1.07$; $0.36>p=0.05$ değeri bulunmuştur. Buna göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bununla birlikte örgütsel bağlılık düzeyi aritmetik ortalamaları incelendiğinde 21-30 yaş grubunda yer alan öğretmenlerin en düşük ortalama ($\bar{X}=3.29$) sahip oldukları, 41-50 arası yaş grubunda olan öğretmenlerin ise en yüksek ortalama ($\bar{X}=3.49$) sahip oldukları görülmektedir.

3.3.3. Medeni Durum Değişkeni Açısından Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t-Testi’ne başvurulmuştur. Testin sonuçları aşağıda Tablo 27’de yer almaktadır.

Tablo 27: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Değişimini Gösteren t-Testi Sonuçları

Değişkenler		N, $\bar{X}$ ve SS Değerleri			Levene Testi		t-Testi		
Örgütsel Bağlılık	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	SS	F	p	t	df	p
Ölçek Toplamı	Evli	342	3.35	0.80	0.58	0.44	-0.51	415	0.61
	Bekar	75	3.40	0.77					

Tablo 27’de Levene Testi sonuçlarından örgütsel bağlılık ölçek toplamında varyansların homojen dağılım gösterdiği ($p>0.05$) anlaşılmaktadır. Yapılan t-Testi sonucunda medeni durum değişkeni açısından öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi $t_{(415)} = -0.51$; $0.61 > p = 0.05$ olarak bulunmuştur. Buna göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

3.3.4. Kurumdaki Hizmet Süresi Değişkeni Açısından Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin kurumdaki hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi’ne (ANOVA) başvurulmuştur. Testin sonuçları aşağıda Tablo 28’de yer almaktadır.

Tablo 28: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Değişimini Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)												
Örgütsel Bağlılık	Kurumdaki Hizmet Süresi	N	$\bar{X}$	SS	Homojenlik Testi		Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
					Levene	p						
Ölçek Toplamı	1-5 yıl	207	3.32	0.77	0.70	0.59	Gruplar Arası	3.23	4	0.81	1.27	0.28
	6-10 yıl	127	3.42	0.79			Grup İçi	261.78	412	0.63		
	11-15 yıl	42	3.29	0.86			Toplam	265.01	416			
	16-20 yıl	19	3.31	1.00								
	21 ve üzeri	22	3.68	0.67								
	Toplam	417	3.36	0.80								

Yukarıdaki Tablo 28'deki Levene Testi sonuçlarından örgütsel bağlılık ölçek toplamında varyansların homojen dağılım gösterdiği ($p>0.05$) anlaşılmaktadır. Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda kurumdaki hizmet süresi değişkeni açısından $F_{(412)}=1.27$; $0.28>p=0.05$ değeri bulunmuştur. Buna göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, kurumdaki hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Öte yandan örgütsel bağlılık düzeyi aritmetik ortalamaları incelendiğinde kurumdaki hizmet süresi 11-15 yıl arasında olan öğretmenlerin en düşük ortalamaya ($\bar{X}=3.29$) sahip oldukları, 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin ise en yüksek ortalamaya ($\bar{X}=3.68$) sahip oldukları görülmektedir.

3.3.5. Mesleki Hizmet Süresi Değişkeni Açısından Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin mesleki hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi'ne (ANOVA) başvurulmuştur. Söz konusu testin sonuçları aşağıda Tablo 29'da yer almaktadır.

Tablo 29: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Mesleki Hizmet Süresine Göre Değişimini Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)												
Örgütsel Bağlılık	Mesleki Hizmet Süresi	N	$\bar{X}$	SS	Homojenlik Testi		Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
					Levene	p						
Ölçek Toplamı	1-10 yıl	192	3.32	0.80	0.22	0.80	Gruplar Arası	0.62	2	1.31	2.06	0.13
	11-20 yıl	156	3.34	0.80			Grup İçi	262.39	414	0.63		
	21 ve üzeri	69	3.54	0.76			Toplam	265.01	416			
	Toplam	417	3.36	0.80								

Tablo 29'da örgütsel bağlılığın ölçek toplamında varyansların homojen olarak dağılım gösterdiği, Levene Testi sonuçlarından ($p>0.05$) anlaşılmaktadır. Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda mesleki hizmet süresi değişkeni açısından $F_{(414)} = 2.06$; $0.13 > p = 0.05$ değeri bulunmuştur. Bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, mesleki hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ancak örgütsel bağlılık düzeyi aritmetik ortalamaları incelendiğinde, mesleki hizmet süresi arttıkça öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi aritmetik ortalamalarının da arttığı söylenilebilir.

3.3.6. Okul Kademesi Değişkeni Açısından Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin okul kademesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t-Testi'ne başvurulmuştur. Testin sonuçları aşağıda Tablo 30'da yer almaktadır.

Tablo 30: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Okul Kademesine Göre Değişimini Gösteren t-Testi Sonuçları

Değişkenler		N, $\bar{X}$ ve SS Değerleri			Levene Testi		t-Testi		
Örgütsel Bağlılık	Okul Kademesi	N	$\bar{X}$	SS	F	p	t	df	p
Ölçek Toplamı	İlkokul	158	3.49	3.76	0.88	0.35	2.49	415	0.01
	Ortaokul	259	3.29	3.81					

Tablo 30'da örgütsel bağlılığın ölçek toplamında varyansların homojen olarak dağılım gösterdiği, Levene Testi sonuçlarından ($p>0.05$) anlaşılmaktadır. Yapılan t-Testi sonuçlarına göre örgütsel bağlılığın ölçek toplamında $t_{(415)}=2.49$; $0.01<p=0.05$ değeri bulunmuştur. Bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile okul kademesi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Bu farklılıkla ilgili aritmetik ortalamalara bakıldığında, ilkokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi aritmetik ortalamaları ($\bar{X}=3.49$), ortaokulda görev yapan öğretmenlere göre ($\bar{X}=3.29$) daha yüksektir.

3.4. Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm, Örgütsel Maneviyat ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Öğretmenlerin örgütsel sinisizm, örgütsel maneviyat ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi için korelasyon analizine başvurulmuştur. Büyüklük bakımından korelasyon katsayısının yorumlanmasında, katsayının mutlak değeri olarak (0.00) ile (0.30) arasında olması düşük düzeyde ilişki olduğunu; (0.30) ile (0.70) arasında olması orta düzeyde ilişki olduğunu ve (0.70) ile (1.00) arasında olması yüksek düzeyde ilişki olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2017: 32). Korelasyon analizinin sonuçları Tablo 31'de verilmiştir.

Tablo 31: Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm, Örgütsel Maneviyat ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Dair Korelasyon Analizi Sonuçları

	Bilişsel	Duyuşsal	Davranışsal	Örgütsel Sinisizm	Anlamlı İş	Topluluk Duygusu	Örgütsel Değerlerle Uyum	Örgütsel Maneviyat	Örgütsel Bağlılık
Bilişsel	1								
Duyuşsal	0.58**	1							
Davranışsal	0.53**	0.52**	1						
Örgütsel Sinisizm	0.84**	0.84**	0.82**	1					
Anlamlı İş	-0.35**	-0.36**	-0.34**	-0.42**	1				
Topluluk Duygusu	-0.50**	-0.45**	-0.38**	-0.53**	0.72**	1			
Örgütsel Değerlerle Uyum	-0.58**	-0.50**	-0.42**	-0.60**	0.68**	0.77**	1		
Örgütsel Maneviyat	-0.53**	-0.48**	-0.42**	-0.57**	0.88**	0.92**	0.91**	1	
Örgütsel Bağlılık	-0.62**	-0.56**	-0.46**	-0.66**	0.50**	0.58**	0.70**	0.66**	1

** . Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 31’de örgütsel sinisizmin bilişsel boyutu ile örgütsel sinisizmin toplamı arasında $r=0.84$; $p<0.01$, örgütsel maneviyat ile arasında $r= -0.53$; $p<0.01$, örgütsel bağlılık ile arasında $r= -0.62$; $p<0.01$ korelasyon değerleri bulunmuştur. Buna göre örgütsel sinisizmin bilişsel boyutu, örgütsel maneviyat ve örgütsel bağlılık ile orta düzeyde negatif ilişki içerisindedir. Örgütsel sinisizmin duyuşsal boyutu ile örgütsel sinisizmin toplamı arasında $r=0.84$; $p<0.01$, örgütsel maneviyat ile arasında $r= -0.48$; $p<0.01$ ve örgütsel bağlılık ile arasında $r= -0.56$; $p<0.01$ korelasyon değerleri bulunmuştur. Bu bulgulara göre örgütsel sinisizmin duyuşsal boyutu, örgütsel maneviyat ve örgütsel bağlılık ile orta düzeyde negatif ilişki içerisindedir. Son olarak örgütsel sinisizmin davranışsal boyutu ile örgütsel sinisizmin toplamı arasında $r=0.82$; $p<0.01$, örgütsel maneviyat ile arasında $r= -0.42$; $p<0.01$ ve örgütsel bağlılık ile arasında $r=-0.46$; $p<0.01$ korelasyon değerleri bulunmuştur. Bu bulgular dikkate alındığında örgütsel sinisizmin bilişsel boyutunun, örgütsel maneviyat ve örgütsel bağlılık ile orta düzeyde negatif ilişki içerisinde olduğu söylenilebilir.

Tablo 31’de örgütsel maneviyatın anlamlı iş boyutu ile örgütsel maneviyatın toplamı arasında $r=0.88$; $p<0.01$, örgütsel sinisizm ile arasında $r= -0.42$; $p<0.01$, örgütsel bağlılık ile arasında $r= 0.50$; $p<0.01$ korelasyon değerleri bulunmuştur. Buna göre örgütsel maneviyatın anlamlı iş boyutu; örgütsel sinisizm ile orta düzeyde negatif, örgütsel bağlılık ile orta düzeyde pozitif ilişki içerisindedir. Örgütsel maneviyatın topluluk duygusu boyutu ile örgütsel maneviyatın toplamı arasında $r=0.92$; $p<0.01$, örgütsel sinisizm ile arasında $r= -0.53$; $p<0.01$, örgütsel bağlılık ile arasında $r= 0.58$; $p<0.01$ korelasyon değerleri bulunmuştur. Bu bulgulara göre örgütsel maneviyatın topluluk duygusu boyutu; örgütsel sinisizm ile orta düzeyde negatif, örgütsel bağlılık ile orta düzeyde pozitif ilişki içerisindedir. Örgütsel maneviyatın örgütsel değerlerle uyum boyutu ile örgütsel maneviyatın toplamı arasında $r=0.91$; $p<0.01$, örgütsel sinisizm ile arasında $r= -0.60$; $p<0.01$, örgütsel bağlılık ile arasında $r= 0.70$; $p<0.01$ korelasyon değerleri bulunmuştur. Bu bulgulara göre, örgütsel maneviyatın örgütsel değerlerle uyum boyutu; örgütsel sinisizm ile orta düzeyde negatif, örgütsel bağlılık ile yüksek düzeyde pozitif ilişki içerisindedir.

Tablo 31’de örgütsel sinisizm ile örgütsel maneviyat arasında $r=-0.57$; $p<0.01$, örgütsel sinisizm ile örgütsel bağlılık arasında $r= -0.66$; $p<0.01$ ve örgütsel maneviyat ile örgütsel bağlılık arasında $r= 0.66$; $p<0.01$ korelasyon değerleri bulunmuştur. Bulgulara göre hem örgütsel maneviyat hem de örgütsel bağlılık, örgütsel sinisizm ile orta düzeyde negatif ilişkilidir. Diğer yandan örgütsel maneviyat ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde pozitif ilişki bulunmaktadır.

3.5. Regresyon Analizine İlişkin Varsayımlar

Örgütsel sinisizm ve örgütsel maneviyatın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Çok değişkenli regresyon analizi, bağımlı değişkenin iki veya daha çok bağımsız değişkene bağlı olduğu durumlarda kullanılmaktadır (Büyüköztürk, 2017: 91; Karagöz, 2019: 868). Bu bölümdeki regresyon analizinde Durbin-Watson istatistiğine, tek ve çok değişkenli normal dağılıma, doğrusallık varsayımlarına ve bu varsayımlara yönelik bulgulara yer verilmiştir.

3.5.1. Durbin-Watson İstatistiği

Regresyon modellerinde hata paylarının birbiriyle ilişkili olmadığı varsayımı yer almaktadır. Söz konusu varsayımdan sapma durumuna otokorelasyon adı verilmektedir. Hata paylarının normal dağılım gösterdiği varsayıldığında bu durum, aynı zamanda hata paylarının birbirinden bağımsız olduklarına da işaret etmektedir. Bir diğer ifade ile otokorelasyon bulunmamaktadır (Genceli, 1990). Durbin-Watson istatistiği, 0-4 arası bir değer almaktadır. 2 değeri, hataların ilişkisiz olduğunu; 2’den büyük bir değer, bitişik hatalar arasında negatif korelasyon olduğunu; 2’den küçük değer ise pozitif yönlü korelasyonu göstermektedir (Field, 2009: 220).

Bu çalışmada, örgütsel sinisizm ve örgütsel maneviyatın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi araştırılmaktadır. Bu kapsamda Durbin-Watson değeri 2.02 olarak bulunmuştur. Bir başka ifadeyle değişkenler arasında otokorelasyon olmadığı söylenilebilir.

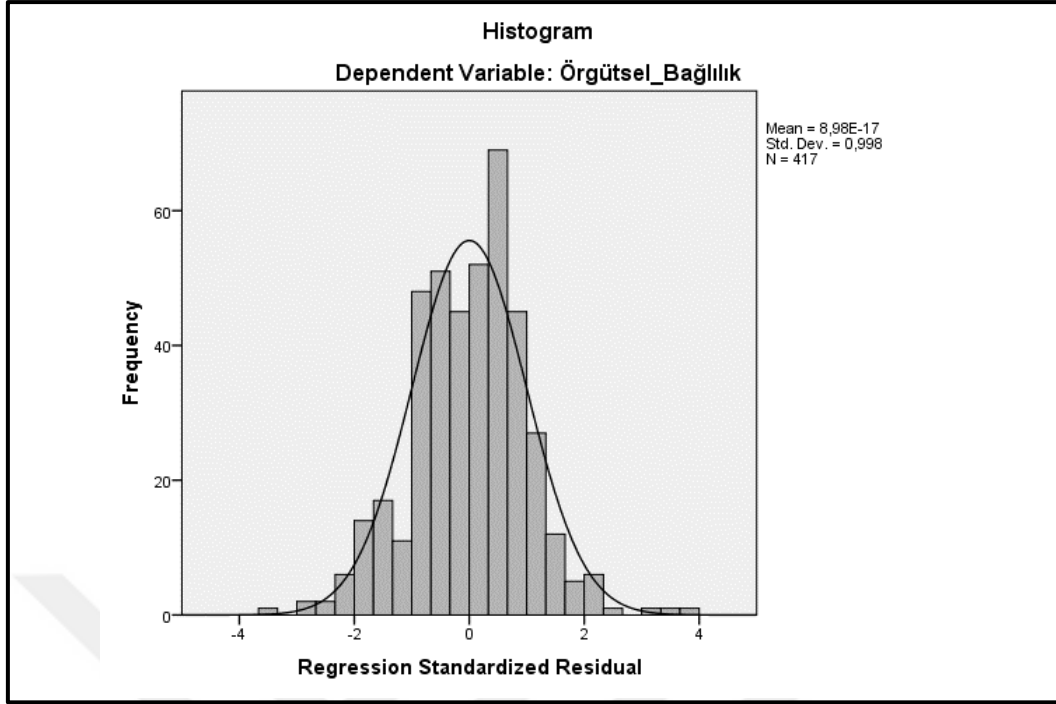
3.5.2. Tek Değişkenli ve Çok Değişkenli Normal Dağılım

Verilerin normal dağılım göstermesi, sayısal verileri analiz etme şartlarından biridir (Karagöz, 2019: 121). Çok değişkenli normal dağılım, birden fazla değişkenin aynı andaki normallik durumu olarak ifade edilmektedir. Buna göre her bir değişken, öncelikle tek değişkenli normal dağılım varsayımını karşılamaktadır. Bunun yanı sıra, her bir değişkenin ve bu değişkenlerin tüm doğrusal kombinasyonlarının normal dağılım gösterdiği varsayılmaktadır (Tabachnick ve Fidell, 2013: 78). Araştırmada dağılımın normallik gösterip göstermediğini belirlemek için çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerine bakılmıştır. Hem çarpıklık hem de basıklık, sifıra yakın olduğunda dağılımın normal olduğu düşünülmektedir. Fakat bu değeri elde etmek, araştırmacılar için pek olası görünmemektedir. Genel kabul gören görüşe göre çarpıklık ve basıklığın her ikisi için, değerlerin +1 ile -1 arasında yer alması kabul edilebilir bir durumdur (Hair, Hult, Ringle ve Sarstedt, 2016: 61). Araştırmaya ait değerler aşağıda Tablo 32’de sunulmuştur.

Tablo 32: Örgütset Sinisizm, Örgütsel Maneviyat ve Örgütsel Bağlılığa Ait Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Curtosis) Değerleri

	N	Skewness	Kurtosis
Bilişsel	417	0.63	0.43
Duyuşsal	417	1.47	2.59
Davranışsal	417	0.29	-0.03
Örgütsel Sinisizm	417	0.84	1.26
Anlamlı İş	417	0.70	0.88
Topluluk Duygusu	417	-0.62	0.93
Örgütsel Değerlerle Uyum	417	-0.45	0.38
Örgütsel Maneviyat	417	-0.59	0.94
Örgütsel Bağlılık	417	-0.33	-0.07

Tablo 32 incelendiğinde çarpıklık ve basıklık değerlerinin genel olarak normallik varsayımlarını karşıladığı söylenilebilir. Araştırmanın normal dağılım grafiği Şekil 11’de verilmiştir.

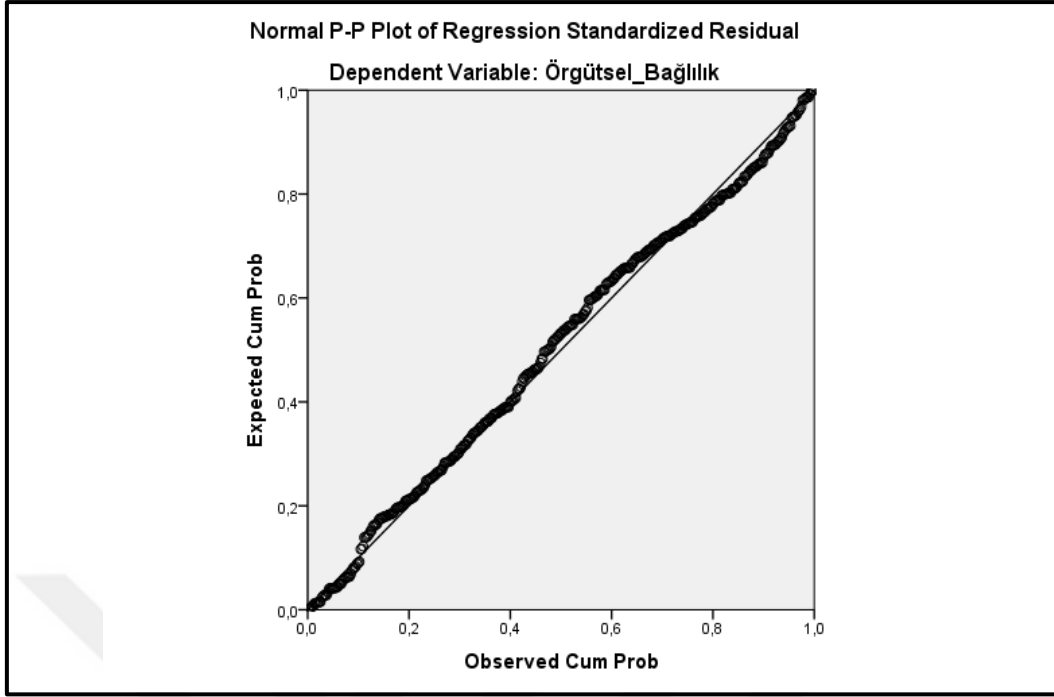


Şekil 11: Normal dağılım grafiği

Yukarıda verilen Şekil 11 incelendiğinde normallik varsayımlarının sağlandığı görülmektedir.

3.5.3. Doğrusallık Varsayımı

Regresyon analizinde sağlanması gereken bir diğer şart, doğrusallık varsayımdır. Bu varsayıma göre, iki değişken arasında doğrusal bir ilişki olmalıdır. Doğrusallık, pratikte önem taşımaktadır. Bunun sebebi ise Pearson korelasyon analizinin değişkenler arasında yalnızca doğrusal ilişkileri hesaplıyor olmasıdır (Tabachnick ve Fidell, 2013: 83). Şekil 12’de örgütsel sinisizm, örgütsel maneviyat ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye dair doğrusallık grafiği verilmiştir.



Şekil 12: Doğrusallık grafiği

Şekil 12 incelendiğinde örgütsel sinisizm, örgütsel maneviyat ve örgütsel bağlılık arasında doğrusal bir ilişki olduğu görülmektedir.

3.5.4. Örgütsel Sinisizm ve Örgütsel Maneviyatın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi

Öğretmenlerin örgütsel sinisizm ve örgütsel maneviyat algılarının örgütsel bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisini incelemek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Söz konusu analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 32’de sunulmuştur.

Tablo 33: Örgütsel Bağlılığın Yordanmasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata B	β	t	p
Sabit	2.48	0.26		9.49	0.000
Örgütsel Sinisizm	-0.48	0.05	-0.41	-10.34	0.000
Örgütsel Maneviyat	0.52	0.05	0.42	10.55	0.000
R= 0.74	R ² = 0.55				
F _(2,414) = 255.63	p= 0.000				

Tablo 33'teki bulgular dikkate alındığında, öğretmenlerin örgütsel sinisizm ve örgütsel maneviyat algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($R=0.74$; $R^2=0.55$; $F_{(2,414)}= 255.63$; $p=0.000$). Örgütsel sinisizm ve örgütsel maneviyat değişkenleri, örgütsel bağlılığın %55'ini açıklamaktadır. Başka bir ifadeyle, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinde gerçekleşen değişimin %55'inin örgütsel sinisizm ve örgütsel maneviyat algılarından kaynaklandığı söylenilebilir. Ayrıca yordayıcı değişkenlerin örgütsel bağlılık üzerindeki önem sırası, regresyon katsayılarına (β) göre sırasıyla örgütsel maneviyat ve örgütsel sinisizm şeklindedir.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde, elde edilen bulguların ilgili alanyazın kapsamında farklı çalışmalarla karşılaştırılıp yorumlanmasına ve araştırma sonucuna göre önerilere yer verilmiştir.

Örgütsel Sinisizme İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırma kapsamında ilkököl ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinisizm algılarının demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ve aritmetik ortalamalarına bakılmıştır. Aritmetik ortalamalar dikkate alındığında öğretmenlerin örgütsel sinisizm algıları; ölçek toplamı ile bilişsel ve duyuşsal boyutta düşük düzeydedir. Diğer yandan davranışsal boyutta orta düzeyde bir örgütsel sinisizm algısı olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okullarına karşı sinik tutumlarının daha çok davranış olarak kendini gösterdiği ifade edilebilir. Buradan yola çıkarak öğretmenlerin okullarında yaşamış oldukları sorunlara dair sinik tutumlarını açıkça sergileme eğiliminde oldukları söylenilebilir. Bu sonuç Kahveci (2015: 197) tarafından yapılan çalışmanın bulgularıyla örtüşürken, Kalağan'ın (2009: 155) araştırma bulgularıyla örtüşmemektedir.

Araştırmadan elde edilen sonuca göre, öğretmenlerin örgütsel sinisizm algıları *cinsiyete* göre hem boyutlar hem de ölçeğin toplamı açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bir başka ifadeyle kadın ve erkek öğretmenler arasında örgütsel sinisizm algıları yönünden anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel sinisizm algı düzeyleri birbirine yakın durumdadır. Alanyazında benzer sonuçlara ulaşan çalışmalar yer almaktadır (Abaslı, 2018: 139; Kahveci, 2015: 247; Kalağan, 2009: 156; Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Diğer yandan Balıkcıoğlu (2013: 105) araştırmasında örgütsel sinisizm ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğunu belirtmektedir.

Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin örgütsel sinisizm algıları *yaşa* göre değerlendirildiğinde, bilişsel ve duyuşsal boyut ile ölçek toplamında anlamlı bir

farklılık bulunmamıştır. Diğer yandan davranışsal boyutta yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. 21-30 yaş aralığındaki öğretmenler, en yüksek ortalama ile orta düzeyde örgütsel sinisizm davranışı sergilerken; 41-50 yaş aralığında yer alanlar, en düşük ortalama ile düşük düzeyde sinik davranış sergilemektedir. Araştırmaya göre örgütsel sinisizm davranışının 50 yaşına kadar azalma gösterdiği, ancak 51 yaş ve üzerinde tekrar aritmetik ortalama açısından yükseldiği görülmektedir. Bu durum, yaş ilerledikçe öğretmenlerin kişisel ve mesleki tecrübelerinin artmasıyla açıklanabilir. 51 yaş ve üzerinde yükseliş gösteren orta düzeydeki örgütsel sinisizm algısı ise emeklilik yaşının gelmesine ve mesleki yorgunluğa bağlanabilir. Alanyazında örgütsel sinisizmin davranışsal boyutu ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğunu belirten araştırmalara rastlanmaktadır (Abaslı, 2018: 165; Kahveci, 2015: 247). Durrah vd. (2019) de 30 yaş altı çalışanlarda örgütsel sinisizm düzeyinin diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğu sonucuna varmıştır. Bununla birlikte Kalağan (2009: 158) ile Tokgöz ve Yılmaz (2008) çalışmalarında yaş değişkeni ile örgütsel sinisizm arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığını belirtmektedir.

Araştırmada aritmetik ortalamalar dikkate alındığında davranışsal boyutta bekar öğretmenlerin örgütsel sinisizm algıları görece daha yüksek iken; bilişsel ve duyuşsal boyutta evli öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının görece daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Ancak çalışmada bu fark anlamlı çıkmamıştır. Bu sonuç, örgütsel sinisizmin tüm boyutları için geçerlidir. Bir başka ifadeyle öğretmenlerin evli ya da bekar olmaları, örgütsel sinisizm düzeyleri arasında anlamlı bir farka yol açmamaktadır. Bu durum, *medeni durum* fark etmeksizin, öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda aynı ya da benzer örgütsel politikalarla karşı karşıya olmalarından kaynaklanıyor olabilir. Bu sonuç, ilgili alanyazında Abaslı (2018: 144), Akman (2013: 85), Kalağan ve Güzeller (2010) tarafından yapılan araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Öte yandan ilgili alanyazında bekar bireylerin örgütsel sinisizm algılarının anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğunu ifade eden araştırmalara da rastlanmaktadır (Delken, 2004: 44; Durrah vd., 2019).

Araştırmada öğretmenlerin *kurumlarındaki hizmet süreleri* ile örgütsel sinisizm düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bununla birlikte aritmetik ortalamalara göre değerlendirildiğinde, kurumdaki hizmet süresi

açısından bilişsel ve duyuşsal boyut ile ölçek toplamında örgütsel sinisizm, düşük düzeyde iken; davranışsal boyutta orta düzeyde bulunmuştur. Bu sonuç, yaş değişkeninde olduğu gibi öğretmenlerin örgüte karşı sinik tutumlarını daha çok davranış olarak sergilediklerini göstermektedir. Kahveci (2015: 248) araştırmasında, kurumdaki hizmet süresi değişkeni açısından yalnızca davranışsal boyutta anlamlı bir farklılık bulunduğunu belirtmektedir.

Araştırmada elde edilen bulgular, *mesleki hizmet süresi* (kıdem) değişkeni göre yorumlandığında bilişsel ve duyuşsal boyut ile ölçek toplamı açısından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Ancak davranışsal boyutta anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Mesleki hizmet süresi 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler, en yüksek ortalama ile orta düzeyde örgütsel sinisizm davranışı sergilerken; 21 yıl ve üzeri hizmet süresi olan öğretmenler, en düşük ortalama ile düşük düzeyde sinik davranış sergilemektedirler. Bunun yanı sıra mesleki hizmet süresi arttıkça ilköğretim okullarında grev yapan öğretmenlerin örgütsel sinisizm düzeylerinde düşüş gerçekleşmektedir. Başka bir deyişle, mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin sinisizm algıları daha yüksek iken mesleki hizmet süresi arttıkça sinik davranışlarda azalma olmaktadır. Araştırmanın bu sonucu davranışsal boyut yönünden Altınöz, vd. (2011) ile Kahveci (2015: 248) tarafından yapılan araştırma sonuçları ile örtüşmektedir. İlgili alan yazında örgütsel sinisizm ile mesleki hizmet süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olmadığını gösteren çalışmalar da bulunmaktadır (Abashlı, 2018: 150; Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

Araştırma kapsamında *okul kademesi* değişkeni ile örgütsel sinisizm arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu fark, duyuşsal ve davranışsal boyut ile ölçeğin toplamını kapsamaktadır. Kademeler arasında tüm boyutlarda ve ölçek toplamında, ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinisizm aritmetik ortalamaları görece daha yüksek çıkmıştır. Farkın anlamlı bulunduğu duyuşsal boyutta ve ölçek toplamında örgütsel sinisizm düzeyi düşük iken; davranışsal boyutta orta düzeydedir. Diğer bir ifadeyle, ortaokulda görev yapan öğretmenlerin okullarına karşı sinik tutumlarının daha çok davranış olarak kendini gösterdiği ifade edilebilir. Bu durumun birkaç sebebi olabilir. Ortaokulda görev yapan öğretmenler, öğrencileri Liselere Geçiş Sınavı'na hazırlamak gibi bir sürecin içinde bulunmaktadırlar. Bu süreçte öğretmenler birtakım olumsuz durumlarla karşı

karşıya kalabilirler. Ortaokuldaki eğitim-öğretim faaliyetlerinin işleyişinin ilkökula kıyasla farklı olması da bu sonuca yol açmış olabilir. Buna ek olarak ortaokulda görev yapan öğretmenler, yeterince destek görmediklerini düşünebilirler. Okul kademesi ile ilgili ortaya çıkan bu sonuç, Ergen ve İnce (2017) tarafından yapılan araştırmanın sonuçları ile örtüşmektedir.

Örgütsel Maneviyata İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırma kapsamında ilkökul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel maneviyat algılarının demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ve aritmetik ortalamalarına bakılmıştır. Aritmetik ortalamalar dikkate alındığında öğretmenlerin örgütsel maneviyat algılarının yüksek düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. İlgili alanyazında benzer sonuçlara ulaşan araştırmalar yer almaktadır (Korkmaz ve Menge, 2018; Rajappan, Nair, Priyadarshini ve Sivakumar, 2017). Ayrıca tüm boyutlarda örgütsel maneviyat algı düzeyleri yüksek bulunmuştur. Örgütsel değerlerle uyum boyutu ortalamada görece daha düşük iken, anlamlı iş boyutu daha yüksek çıkmıştır.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre örgütsel maneviyat ile *cinsiyet* değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu sonuç, örgütsel maneviyatın anlamlı iş ve örgütsel değerlerle uyum boyutu ile ölçek toplamı için geçerliyken topluluk duygusu boyutu için geçerli değildir. Öğretmenlerin örgütsel maneviyat algıları cinsiyete göre hem boyutlar bazında hem de ölçek genelinde yüksek bulunmuştur. Buna göre ilköğretim okulunda görev yapan kadın öğretmenlerin örgütsel maneviyat algıları, erkek öğretmenlere göre tüm boyutlarda ve ölçek genelinde daha yüksektir. Kadın öğretmenlerde ortaya çıkan bu fark, kadınların eğitim örgütlerindeki faaliyetlere yükledikleri anlam ve üstlendikleri toplumsal roller ile açıklanabilir. Bu sonuç, ilgili alanyazında Der Walt ve De Klerk (2009) tarafından yürütülen araştırma sonuçlarıyla örtüşürken; Avcı (2019) ve Çakıroğlu'nun (2017: 119) araştırma sonuçlarıyla örtüşmemektedir. Kocabaş ve Toraman (2018) ise sağlık sektöründeki örgütsel maneviyat algıları ile cinsiyet değişkeni arasında erkek çalışanların lehine anlamlı bir farklılık bulmuştur. Sukanya M (2015: 106) ise araştırmasında yalnızca örgütsel değerlerle uyum

boyutu ile cinsiyet değişkeni arasında kadınların lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Araştırmada *yaş* değişkeni ile örgütsel maneviyat algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bununla birlikte aritmetik ortalamalara bakıldığında öğretmenlerin yüksek düzeyde örgütsel maneviyat algısına sahip oldukları görülmektedir. Ayrıca örgütsel değerlerle uyum boyutunun görece daha düşük değer aldığı, anlamlı iş boyutunun ise görece daha yüksek değerde olduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda örgütsel maneviyat algılarının yaştan etkilenmediği, öğretmenlerin örgütsel maneviyat algılarının birbirine yakın olduğu söylenilebilir. Bu sonuç; Yunan, Ahmad ve Omar'ın (2017) araştırma bulgularıyla örtüşmektedir. İlgili alanyazında bu sonuçla örtüşmeyen çalışmalara da rastlanmaktadır (Çakıroğlu, 2017: 122; Der Walt ve De Klerk, 2014; Sukanya M, 2015: 102).

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, öğretmenlerin *medeni durumları* ile örgütsel maneviyat algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Aritmetik ortalamalar dikkate alındığında ise tüm boyutlarda ve ölçek toplamında öğretmenlerin yüksek düzeyde örgütsel maneviyat algısına sahip oldukları anlaşılmaktadır. Buna göre öğretmenlerin evli ya da bekar olmalarının örgütsel maneviyat algıları üzerinde belirgin bir fark oluşturmadığı söylenilebilir. İlgili alanyazında araştırmanın bu sonucunu destekleyen çalışmalar bulunmaktadır (Çakıroğlu, 2017: 119; Çakıroğlu vd., 2018; Liang, Peng, Zhao ve Wu, 2017). Diğer yandan Sukanya M (2015: 106) ise araştırmasında yalnızca örgütsel değerlerle uyum boyutu ile medeni durum değişkeni arasında evli olanların lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Araştırmada, öğretmenlerin *kurumdaki hizmet süreleri* ile örgütsel maneviyat algıları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Aritmetik ortalamalar dikkate alındığında tüm boyutlarda ve ölçek toplamında öğretmenlerin yüksek düzeyde örgütsel maneviyat algısına sahip oldukları anlaşılmaktadır. Yine tüm boyutlarda ve ölçek toplamında en yüksek aritmetik ortalamaların, kurumdaki hizmet süresi 21 yıl ve üzeri öğretmenlerde olması dikkat çekicidir. Bu durum, aynı kurumda 21 yıl ve üzeri görev yapan öğretmenlerin örgüt politikalarını daha iyi tanımları ve örgüte bağlılıklarının görece daha yüksek olmasıyla açıklanabilir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre örgütsel maneviyat ile *mesleki hizmet süresi* (kıdem) ve *okul kademesi* değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Tüm boyutlarda ve ölçek toplamında en yüksek aritmetik ortalamaların, mesleki hizmet süresi 1-10 yıl arasındaki öğretmenlerde olması dikkat çekicidir. Bu hizmet süresi aralığında yer alan öğretmenlerin örgütsel maneviyat algıları daha yüksektir. İlgili alanyazında Çakıroğlu (2017: 134) ile Liang, Peng, Zhao ve Wu (2017) yaptıkları araştırma sonucunda örgütsel maneviyat ile mesleki hizmet süresi arasında anlamlı bir farklılık bulamamıştır. Bu durum, araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Diğer yandan Sukanya M (2015: 123) çalışmasında örgütsel maneviyatın tüm boyutları ile mesleki hizmet süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğunu belirtmektedir.

Örgütsel Bağlılığa İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırma kapsamında örgütlerin varlıklarını devam ettirmelerinde önemli bir yer tutan örgütsel bağlılığın demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ve aritmetik ortalamalarına bakılmıştır. Tek boyutlu olarak tasarlanan örgütsel bağlılık ölçeğinin toplamında öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin orta düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. *Cinsiyet* değişkeni ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki farka bakıldığında kadın ve erkek öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Bir diğer ifadeyle ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyete göre değerlendirildiğinde birbirine yakındır. İlgili alanyazında araştırmanın bu sonucunu destekleyen çalışmalar yer almaktadır (Balçık, 2018: 72; İlker, 2019: 73; Kalkandelen, 2019: 170; Rabindarang vd., 2014; Uğraşoğlu ve Çağanağa, 2017). Diğer yandan Nacar ve Demirtaş (2017), Jena (2015) ve Kandemir (2019: 81) yaptıkları araştırmada cinsiyet değişkeni ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir farklılık olduğunu belirtmektedir. Üç çalışmada da erkeklerin örgütsel bağlılık düzeyleri, kadınlara kıyasla daha yüksek bulunmuştur. Bu durum, araştırma sonuçlarıyla örtüşmemektedir.

Araştırmada ilköğretim okulunda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile *yaş* değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Ancak 21-30 yaş grubunda yer alan öğretmenler en düşük aritmetik

ortalamaya sahipken, 41-50 yaş grubunda olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi aritmetik ortalamaları en yüksek düzeydedir. Bu sonuca bakılarak, mesleğin ilk yıllarında olan öğretmenlerin yaş ilerledikçe tecrübe kazandıkları için örgüte bağlılıkların arttığı söylenilebilir. Balçık (2018: 73) ile Kandemir'in (2019: 82) araştırma bulguları, araştırmanın bu sonucunu desteklemektedir. Ancak Rabindarang vd. (2014) ile İlker (2019: 75) tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarına göre örgütsel bağlılık ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre örgütsel bağlılık ile *medeni durum* değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu sonuç, Kandemir (2019: 82) ile Rabindarang vd. (2014) tarafından yapılan araştırma bulgularıyla örtüşmektedir. Buna göre öğretmenlerin evli ya da bekar olmalarının örgütsel bağlılık düzeyinde belirgin bir fark oluşturmadığı söylenilebilir. Diğer yandan ilgili alanyazında araştırma sonucuyla örtüşmeyen çalışmalara da rastlanmaktadır (İlker, 2019: 74; Kalkandelen, 2019: 170; Jena, 2015).

Araştırmada örgütsel bağlılık ile *kurumdaki hizmet süresi* değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunamazken; okulunda 21 yıl ve üzeri hizmet süresi olan öğretmenlerin aritmetik ortalama göre örgütsel bağlılık düzeyi görece daha yüksektir. Okulundaki görev süresi 11-15 yıl arası olan öğretmenler ise en düşük ortalama sahiptir. İlgili alanyazında Uğraşoğlu ve Çağanağa (2017) tarafından yapılan araştırmada örgütsel bağlılık ile kurumdaki hizmet süresi arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu sonuç, araştırma sonucuyla örtüşmektedir. Ancak Balçık (2018: 75) tarafından yapılan araştırmanın sonucunda, örgütsel bağlılığın boyutlarından olan normatif ve devam bağlılıklarında anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Kalkandelen (2019: 172) de araştırmasında örgütteki çalışma süresinin örgütsel bağlılık üzerinde önemli bir etkisinin olduğunu söylemektedir.

Araştırmadan elde edile bulgulara göre *mesleki hizmet süresi* (kıdem) ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir fark çıkmamıştır. Ancak aritmetik ortalama göre hizmet süreleri değerlendirildiğinde, meslekte 1-10 yıl arası hizmet süresi olanlar en düşük ortalama sahiptir; 21 yıl üzeri hizmet süresi olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri en yüksektir. Ayrıca hizmet süresi arttıkça ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin de yükseldiği

söylenilebilir. Öğretmenlerin, mesleklerinde emek ve zaman harcadıkça, bir başka deyişle örgüte ve mesleğe yatırım yaptıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin yükseldiği belirtilebilir. Meslek ve örgüt kültürünü tanıdıkça, öğretmenlerin örgütten ayrılma isteğinde azalma olabilir. Bu doğrultuda öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının arttığı söylenilebilir. İlker (2019: 77), Kandemir (2019: 84) ve Uğraşoğlu ve Çağanağa (2017) tarafından yürütülen araştırmalarda örgütsel bağlılık ile mesleki hizmet süresi değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır. Bu durum, araştırma sonucuyla örtüşmektedir.

Araştırma kapsamında öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin *okul kademesi* değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Buna göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile okul kademesi değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Söz konusu fark değerlendirildiğinde ilkokulda görev yapan öğretmenlerin, ortaokulda görev yapanlara kıyasla daha yüksek örgütsel bağlılık düzeyine sahip oldukları anlaşılmaktadır. Bu sonuç, araştırmadan elde edilen örgütsel sinisizm ile okul kademesi değişkenine ait bulguları da desteklemektedir. Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinisizm algıları daha yüksek çıkmıştır. Dolayısıyla örgütsel sinisizmin yüksek çıktığı ortaokul kademesinde örgütsel bağlılık durumunun da görece düşük olması beklenebilir. Bu durumun sebepleri arasında, ilkokullardaki işleyişin ortaokullara göre farklı olması ve ortaokullardaki öğretmenlerin öğrencileri liseye hazırlama sürecinde bazı sorunlarla karşı karşıya kalmaları gösterilebilir. Koçak (2019: 99) araştırmasında anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise kademeleri arasında fark bulmuştur. Buna göre, anaokulunda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri lisede görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek çıkmıştır. Diğer yandan Balçık (2018: 76) çalışmasında örgütsel bağlılık ile okul kademesi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığını belirtmektedir.

Örgütsel Sinisizm, Örgütsel Maneviyat ve Örgütsel Bağlılık İlişkisine Yönelik Sonuç ve Tartışma

Araştırma kapsamında örgütsel sinisizm, örgütsel maneviyat ve örgütsel bağlılık ilişkisine bakılmıştır. Buna göre örgütsel sinisizm ile örgütsel maneviyat

arasında orta düzeyde negatif anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Bir diğer ifade ile öğretmenlerin örgütsel sinisizm düzeyleri arttıkça örgütsel maneviyat düzeyleri orta düzeyde azalmaktadır. Örgütsel sinisizm ile bağlılık ilişkisi ise orta düzeyde, negatif ve anlamlı çıkmıştır. Buna göre öğretmenlerin örgütsel sinisizm düzeyi arttıkça bulundukları okula bağlılık düzeyinde azalma gerçekleştiği ifade edilebilir. Örgütsel maneviyat ile örgütsel bağlılık arasında ise orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel maneviyat düzeyleri yükseldikçe örgüte bağlılık oranlarının da yükseldiği belirtilebilir. Bu durum; sinisizmin örgüte karşı olumsuz tutumları barındırması, örgütsel maneviyat ve örgütsel bağlılığın da olumlu tutumları içermesi ile açıklanabilir. İlgili alanyazında Altınöz vd. (2011) araştırmasında öğretmenlerin örgütsel sinisizm düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında orta düzeyde negatif bir ilişki bulmuştur. Yıldız (2013) ise araştırmasında bu ilişkiyi güçlü düzeyde ve negatif bulmuştur. Bu çalışmalar, araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Diğer yandan öğretmenlerin örgütsel sinisizm algılarıyla örgütsel bağlılık düzeyleri arasında zayıf düzeyde negatif bir ilişki olduğunu belirten araştırmalara da rastlanmaktadır (Çakar ve Çiçek, 2019; Türköz, Polat ve Coşar, 2013; Yorulmaz ve Çelik, 2016). Örgütsel maneviyata göre değerlendirildiğinde ise Freund vd. (2016) çalışmasında, örgütsel maneviyat ile duygusal bağlılık arasında güçlü düzeyde pozitif bir ilişki olduğunu ifade etmektedir.

Araştırmada örgütsel bağlılık ile örgütsel sinisizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutları arasında orta düzeyde negatif anlamlı ilişki bulunmuştur. Bu boyutlar arasında diğerlerine kıyasla en düşük korelasyon katsayısının örgütsel bağlılık ile davranışsal boyut arasında olduğu görülmektedir. Bilişsel boyut ile örgütsel bağlılık ilişkisinin katsayısı ise daha yüksek bulunmuştur. Buna göre örgütsel sinisizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlarının düzeyi yükseldikçe örgütsel bağlılık düzeyi azalma göstermektedir. Bu sonuç, Altınöz vd. (2011) tarafından yapılan araştırmanın sonuçları ile örtüşmektedir. Örgütsel bağlılık ile örgütsel maneviyatın boyutları arasındaki ilişki değerlendirildiğinde örgütsel maneviyat ile anlamlı iş ve topluluk duygusu boyutları arasında orta düzeyde pozitif ilişki bulunduğu anlaşılmaktadır. Örgütsel bağlılık ile örgütsel maneviyatın örgütsel değerlerle uyum boyutu arasındaki ilişki ise güçlü düzeyde ve

pozitif yönlüdür. Buna göre öğretmenlerin örgütsel değerlerle uyum düzeylerinde artış gerçekleştikçe örgütsel bağlılıklarının da artacağı söylenilebilir. İlgili alanyazında yeterli araştırmaya rastlanmamakla birlikte Rego ve Cunha (2008), örgütsel bağlılığın duyuşsal ve normatif boyutları ile örgütsel maneviyatın boyutları arasında genel olarak pozitif yönlü orta düzeyde ilişki bulmuştur. Bu sonucun, araştırma sonuçlarıyla benzerlik gösterdiği söylenilebilir. Ancak aynı araştırmada devam bağlılığı boyutu ile örgütsel maneviyatın boyutları arasında negatif yönlü zayıf ilişki olduğu görülmüştür.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, örgütsel sinisizmin boyutları ile örgütsel maneviyat arasında orta düzeyde negatif ilişki bulunmuştur. Bu ilişki davranışsal boyut ile örgütsel maneviyat arasında görece daha düşük iken, bilişsel boyut ile örgütsel maneviyat arasında daha yüksektir. Örgütsel maneviyatın boyutları ile örgütsel sinisizmin boyutları arasındaki ilişki değerlendirildiğinde orta düzeyde negatif yönlü bir ilişki görülmektedir. Boyutlar arasında görece en düşük korelasyon değerleri anlamlı iş ile örgütsel sinisizmin boyutları arasındadır.

Araştırma sonucuna göre örgütsel sinisizm ve örgütsel maneviyat, örgütsel bağlılığı anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Buna göre ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinde gerçekleşen değişimin %55'i, örgütsel sinisizm ve örgütsel maneviyat ile açıklanabilmektedir. Bir başka ifade ile örgütsel sinisizm ve örgütsel maneviyat, örgütsel bağlılığa %55 oranında etki etmektedir.

Öneriler

Bu bölümde örgütsel sinisizm, örgütsel maneviyat ve örgütsel bağlılık kavramlarıyla ilişkili olarak uygulayıcı ve araştırmacılara yönelik önerilere yer verilmiştir.

Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

- İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel maneviyatlarının güçlendirilmesi, örgütsel bağlılık düzeylerinin artırılması ve korunması için okul yöneticilerine eğitimler verilerek güçlü bir okul kültürü oluşturulması sağlanabilir.
- 21-30 yaş grubundaki öğretmenlerin göreve yeni başladıkları veya meslek hayatlarının ilk yıllarında oldukları düşünülürse, kapsamlı bir uyum çalışması yapılması ve bu yaş grubundaki öğretmenler için mesleki gelişim olanaklarının artırılması sağlanabilir.
- Örgütsel sinisizm, örgütsel güven ile bağlantılı bir kavramdır. Okul yöneticileri ile öğretmenler arasındaki güven duygusunun sağlamlaştırılması için her okul kendi bünyesinde aralıklı olarak, öğretmenlerinin kendini ifade edebileceği toplantılar düzenleyebilir. Yönetici ve öğretmenler için konferans ve seminerler verilebilir.
- Öğretmenlerin kendilerine değer verildiğini hissetmeleri, mesleki gelişim ve motivasyon konusunda destek görmeleri örgütsel sinisizmi azaltıp örgütsel maneviyat ve bağlılığı artırabilir. Bunun için, MEB il-ilçe teşkilatlarında görev yapanların ve okul yöneticilerinin öğretmenlere yaklaşımları konusunda daha çok hassasiyet göstermeleri, okullardaki sinisizmin azaltılıp örgütsel maneviyat ve bağlılığın artırılmasında önem bir rol oynayabilir.
- Okullarda görev dağılımı yapılırken, bu dağılımının adalet ve liyakat esaslı olmasına özen gösterilmedir. Okul yöneticileri, özellikle rol belirsizliği ve rol çatışmasına yol açmayacak şekilde görev dağılımı yapılmasını sağlayabilir.
- Öğretmenlerin örgütsel sinisizm düzeylerinin azaltılıp örgütsel maneviyat ve bağlılıklarının artırılması için, MEB tarafından öğretmenlerin çalışma ortamları ve koşullarında iyileştirmeler yapılabilir. Öğretmenlerin özlük haklarının güçlendirilmesi ve korunması sağlanabilir.

- MEB tarafından öğretmenler için adil bir ödüllendirme ve görevde yükselme sistemi oluşturulması, örgütsel bağlılığın artmasını ve korunmasını sağlayabilir. Dolaylı olarak bu durum, örgütsel sinisizmi azaltabilir.
- İlkokullarla karşılaştırıldığında ortaokullarda örgütsel sinisizm düzeyi yüksek çıkarken, örgütsel bağlılık düzeyi daha düşük çıkmıştır. Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin özellikle öğrencileri lise sınavına hazırlama sürecinde destek gördüklerini hissetmeleri ve çabalarının takdir edilmesi, örgütsel sinisizmi azaltabilir.
- Okullarda örgütsel maneviyat odaklı faaliyetlerin olabilmesi için örgütün doğruluğa, tutkuya, yaratıcılığa ve amaca dönük bir vizyonunun olması önem taşımaktadır. Bu değerleri içeren program ve hizmetlerin, örgüt kültürünün bir parçası olması sağlanabilir.
- Okullarda örgütsel maneviyat uygulamalarının başarılı olması için yöneticilere önemli bir görev düşmektedir. Örgütsel değerlerin yürütülebilmesi için yöneticilerin manevi liderlik yaklaşımı konusunda bilgi ve tecrübe sahibi olmaları, örgütsel maneviyatı artırabilir.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Bu araştırma, ilköğretim (ilkokul ve ortaokul) okullarında görev yapan öğretmenler ile yapılmıştır. Benzer bir araştırma, farklı eğitim-öğretim kademelerindeki (anaokulu, lise) öğretmenler ile yapılabilir.
- Özel okullarda da benzer bir araştırma yapılarak sonuçların devlet okullarıyla karşılaştırılması için bir imkan oluşturulabilir.
- Bu araştırma, nicel araştırma yöntemleri ile yürütülmüştür. Örgütsel sinisizm, örgütsel maneviyat ve örgütsel bağlılık hakkında daha ayrıntılı bilgi elde etmek için nitel araştırma teknikleri ile benzer bir çalışma gerçekleştirilebilir.
- Örgütsel maneviyatın Türkiye’de oldukça yeni bir kavram olduğu söylenilebilir. Yapılacak çalışmaların eğitim örgütlerindeki örgütsel maneviyat algıları üzerine olması, ilgili alanyazına önemli bir katkı sunabilir.
- Rize ilinde ilköğretim okulu öğretmenleriyle yapılan bu araştırma, farklı illerde de yapılarak eğitim örgütlerindeki örgütsel sinisizm, örgütsel maneviyat ve

örgütsel bağıllık düzeyleri hakkında bir karşılaştırma yapma imkanı oluşturulabilir.

- Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin örgütsel sinisizm, örgütsel maneviyat ve örgütsel bağıllık düzeylerini etkileyebileceği düşünülen farklı değişkenler (iş doyumu, tükenmişlik duygusu, örgütsel adalet ve destek algısı vb.) ile araştırma yapılabilir.
- İleride yapılacak benzer bir araştırmaya öğretmenlerin eğitim durumu (lisans, yüksek lisans ve doktora) değişkeni dahil edilebilir. Ayrıca ilgili alanyazında “çalışılan okuldaki hizmet süresi” değişkenine sınırlı sayıda çalışmada rastlanmıştır. Bu değişkenin de yapılacak araştırmalara dahil edilmesi, ilgili alanyazına katkı sunabilir.

KAYNAKLAR

- Aadland, E., & Skjørshammer, M. (2012). From God to good? Faith-based institutions in the secular society. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 9(1), 83-101.
- Abaslı, K. (2018). *Örgütsel dışlanma, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm ilişkisine yönelik öğretmen görüşleri* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Abdullah, A. G. K., Ling, Y., & Hassan, A. B. A. (2018). School culture and spirituality in workplace. *Sumerianz Journal of Education, Linguistics and Literature*, 1(2), 41-47.
- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Addae, H. M., Parboteeah, K. P., & Velinor, N. (2008). Role stressors and organizational commitment: Public sector employment in St Lucia. *International Journal of Manpower*, 29(6), 567-582.
- Akman, G. (2013). *Sağlık çalışanlarının örgütsel ve genel sinizm düzeylerinin karşılaştırılması* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Aksoy, A. & Yolmaz, O. (2016). Örgütsel bağlılıkta yan bahisler yaklaşımı: işgörenlerin demografik özellikleri ile yan bahisler arasındaki farklılığı belirlemeye yönelik bir araştırma. *International Journal of Academic Value Studies*, 2(6), 73-83.
- Ali, A. (1988). Scaling an Islamic work ethic. *Journal of Social Psychology*, 128(5), 575-583.
- Altan, S. & Özpehlivan, M. (2018). Örgütsel bağlılığın oluşumunda iş tatmini ve örgütsel sinizm etkileşimi: Türkiye'deki yabancı şirketlerde bir uygulama. *Turkish Studies-Social Sciences*, 13(26), 85-106.
- Altınöz, M., Çöp, S. & Sığındı, T. (2011). Algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri

- üzerine bir araştırma. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(21), 285- 317.
- Andersson L. M., & Bateman T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18(5), 449-469.
- Andersson, L. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49, 1395-1418.
- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26(1), 1-14.
- Apak, H. & Acar, M. C. (2018). Dindarlığın bir boyutu olarak maneviyat. M. N. Doru & Ö. Bozkurt, (Ed.), *Din bilimleri klasik sorunlar güncel tartışmalar içinde* (s. 365-378). Mardin: Mardin Artuklu Üniversitesi Yayınları.
- Apergis, N. (2016). Unemployment and organizational commitment: Evidence from a panel of Australian manufacturing firms. *Review of Economic Analysis*, 8, 135-152.
- Arslan, E. T. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi akademik personelinin genel ve örgütsel sinizm düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1), 12-27.
- Ashforth, B. E., & Pratt, M. G. (2003). Institutionalized spirituality: An oxymoron?. In R. A. Giacalone, & C. L. Jurkiewicz (eds.), *Handbook of workplace spirituality and organizational performance* (pp. 93-107). Armonk, NY: M. E. Sharpe.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- Atak, M. (2005). Örgütlerde resmi olmayan iletişimin yeri ve önemi. *Havacılık ve Uzun Teknolojileri Dergisi*, 2(2), 59-67.
- Atwater, L.E., Waldman, D.A., Atwater, D., & Cariter, P. (2000). An upward feedback field experiment: Supervisors' cynicism reactions and commitment to subordinates. *Personnel Psychology*, 53, 275-297.
- Avcı, A. & Erdem, R. (2017). The role of demographic factors in predicting organizational commitment among security employees. *European Journal of Multidisciplinary Studies*, 2(5), 409-415.

- Avcı, A. (2017). Örgütsel bağlılık: Kavramsal çerçevesi ve eğitim örgütleri açısından etkileri. *Turkish Studies*, 12(6), 55-76.
- Avcı, N. (2019). İş yeri maneviyatı ile çalışan performansı arasındaki ilişki üzerine bir inceleme. *Yeni Medya Elektronik Dergi*, 3(3), 213-225.
- Aven, F. F., Parker, B., & McEvoy, G. M. (1993). Gender and attitudinal commitment to organizations: A meta-analysis. *Journal of Business Research*, 26, 63-73.
- Aytaç, Ö. (2004). Örgütler: Sosyolojik bir perspektif. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 189-217.
- Bacaksız, F. E., Tuna, R. & Seren, A. K. H. (2018). Sağlık çalışanlarında performans ve örgütsel sinizm ilişkisi: Hemşireler üzerinde bir araştırma. *ACU Sağlık Bilimleri Dergisi*, 9(1), 52-58.
- Bakan, İ. (2018). *Örgütsel stratejilerin temeli örgütsel bağlılık: Kavram, kuram, sebep ve sonuçlar* (2. Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Balay, R. (2014). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık* (2. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Balçık, E. (2018). *Örgüt kültürü, psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Balıkçioğlu, S. (2013). *Antalya bölgesi konaklama işletmeleri çalışanlarının örgütsel sinizm tutumları ile bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Batı, H., Tetik, C. & Gürpınar, E. (2010). Öğrenme yaklaşımları ölçeği yeni şeklini Türkçeye uyarlama ve geçerlilik güvenirlik çalışması. *Türkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences*, 30(5), 1639-1646.
- Batson, C. D. (1995). Prosocial motivation: Why do we help others? In A. Tesser (Ed.), *Advanced social psychology* (pp. 333-381). New York: McGraw-Hill.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Becker, H. S., & Geer, B. (1958). The fate of idealism in medical school. *American Sociological Review*, 23, 50-6.

- Bedel, G. (2009). *The validity and reliability study of the Turkish version of the spirituality scale* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Benkhoff, B. (1997). Disentangling organizational commitment: The dangers of the OCQ for research and policy. *Personnel Review*, 26(1/2), 114-131.
- Biberman, J., & Whitty, M. (1997). A postmodern spiritual future for work. *Journal of Organizational Change*, 10(2), 130-138.
- Biggart, N. W., & Hamilton, G. (1984). The power of obedience. *Administrative Science Quarterly*, 29(4), 540-549.
- Blau, G. J., & Boal, K. B. (1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *Academy of Management Review*, 12(2), 288-300.
- Boles, J. S., Johnston, M. W., & Hair, J. F. (1997). Role stress, work-family conflict and emotional exhaustion: Inter-relationships and effects on some work-related consequences. *The Journal of Personal Selling and Sales Management*, 17(1), 17-28.
- Bommer, W. H., Rich, G. A., & Rubin, R.S. (2005). Changing attitudes about change: Longitudinal effects of transformational leader behaviour on employee cynicism about organizational change. *The Journal of Organizational Behaviour*, 26, 733-753.
- Bowell, R. A. (2007). *7 adımda ruhsal zeka (SQ): Özünü keşfederek anlamlı başarı ve mutluluğa ulaşma rehberi* (Çev. M. Gün & Y. Aşıkoğlu). İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Brandes, P. M. (1997). *Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences* (Doctoral dissertation). Retrieved from <https://search.proquest.com>
- Brandes, P., Dharwadkar, R. & Dean, J.W. (1999) *Does organizational cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes*. Paper presented at the 36th Annual Meeting of the Eastern Academy of Management, Philadelphia.
- Brockner, J., Tyler, T. R., & Schneider, R. C. (1992). The influence of prior commitment to an institution on reactions to perceived unfairness: The

- higher they are, the harder they fall. *Administrative Science Quarterly*, 37(2), 241-261.
- Brown, R. B. (2003). Organizational spirituality: The sceptic's version. *Organization*, 10(2), 393-400.
- Bunting, M. (2004). *Willing slaves, how the overwork culture is ruling our lives*. London: Harper Collins.
- Büyüköztürk, Ş. (2017). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (23. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (22. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Çakar, H. & Çiçek, H. (2019). Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları üzerinde örgütsel sinizmin etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 10(4), 379-404.
- Çakıroğlu, D. (2017). *Algılanan örgütsel maneviyatın psikolojik sözleşmeye etkisi: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma* (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Çakıroğlu, D., Aydoğan, E., Altınöz, M. & Işıksan, S. Y. (2018). Kamu ve özel kesim çalışanlarının örgütsel maneviyat algıları: Bir alan araştırması. *Atlas International Refereed Journal on Social Sciences*, 4(13), 1065-1073.
- Can, H. (2005). *Organizasyon ve yönetim* (7. Baskı). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Cavanagh, G. F. (1999). Spirituality for managers: Context and critique. *Journal of Organizational Change*, 12(3), 186-199.
- Çelik, K. (2012). Örgütsel kontrol. C. Elma & K. Demir, (Ed.), *Yönetimde çağdaş yaklaşımlar içinde* (s.67-89). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Chalofsky, N. (2003). An emerging construct for meaningful work. *Human Resource Development International*, 6(1), 69-83.
- Chapra, M. U. (1995). *Islam and the economic challenge*. USA: International Institute of Islamic Thought.
- 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.

- Clarke, V. B. (2002). In search of school spirit: the cloud of unknowing in public education. *International Electronic Journal for Leadership in Learning*, 6(10).
- Çoban, Ö. (2019). *Okullarda örgütsel maneviyatın artırılmasına ilişkin öğretmen görüşleri* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- 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. & Cole, L. (1999). Trust: An integral contributor of managerial success. 60(10), 34-52.
- 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.
- Cook, C. C. H. (2004). Addiction and spirituality. *Addiction*, 99(5), 539-551.
- 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*, 48(3/4), 283-285.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M.S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874-900.
- Cutler, I. (2000). The cynical manager. *Management Learning*, 31(3), 295-312.
- Davis, J. (2002). At the mercy of sadistic cats and megalomaniacal dogs: Dilbert as a reflection of and vehicle for organizational cynicism. *Educational Resources Information Center*, Retrieved from <https://eric.ed.gov>
- De Klerk, J. J., Boshoff, A. B., & Wyk, R. V. (2009). Measuring meaning in life in South Africa: Validation of an instrument developed in the USA. *South African Journal of Psychology*, 39(3), 314-325.
- De Vos, A., Buyens, D., & Schalk, R. (2005). 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.

- Dean, K. L., Safranski, S. R., & Lee, E. S. (2014). Religious accomodation in the workplace: Understanding religious identity threat and workplace behaviors in legal disputes. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 26(2), 75-94.
- Delken, M. (2004). *Organizational cynicism: A study among call centers* (Unpublished Master's thesis). Retrieved from http://www.studiosus.nl/scripties/organizational_cynicism.pdf
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Tekstil sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(2), 179-194.
- Der Walt, F. V., & De Klerk, J. J. (2014). Workplace spirituality and job satisfaction. *International Review of Psychiatry*, 26(3), 379-389.
- 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.
- Doetzel, N. (2004). *Personal and Professional spiritual development: Ten educational leaders share experiences and insights* (Doctoral dissertation). Retrieved from <https://search.proquest.com>
- Dudley, R. R. (1937). *A history of cynicism: From Diogenes to the 6th century A. D.* London: Methuen & Co. Ltd.
- Duman, B. (2004, Temmuz). *Attribution theory (katkı=anlam yükleme teorisinin) öğrenme- öğretme sürecinde öğrencilerin öğrenilmiş çaresizliği üzerindeki etkisi*. 13. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı'nda sunulan bildiri, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Durrah, O., Chaudhary, M., & Gharib, M. (2019). Organizational cynicism and its impact on organizational pride in industrial organizations. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(7), 1-16.
- Düzgüner, S. (2013). *Maneviyat algısı ve diğerkâmlıkla ilişkisi: Kan bağıışı örneğinde Türkiye ve Amerika karşılaştırmalı nitel bir araştırma* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.

- Düzgüner, S. (2016). Psikoloji literatüründe maneviyat kavramı. M. Atak, (Ed.), *Maneviyat psikolojisi* içinde (s. 11-27). İstanbul: Elit Kültür.
- Eaton, J. A. (2000). *A social motivation approach to organizational cynicism* (Master's thesis). Retrieved from <https://search.proquest.com/>
- Emerson, R. M. (1976). Social exchange theory. *Annual Review of Sociology*, 2(1), 335-362.
- Emmons, R.A. (2000). Is spirituality an intelligence? Motivation, cognition, and the psychology of ultimate concern. *International Journal for the Psychology of Religion*, 10(1), 3-26.
- Erdoğan, İ. (1999). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayını.
- Erdost, H.E., Karacaoğlu, K. & Reyhanoğlu, M. (2007, Mayıs). *Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye'deki bir firmada test edilmesi*. 15. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi'nde sunulan bildiri, Sakarya.
- Eren, E. (2017). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (16. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Ergen, H. & İnce, Ş. (2017). İlköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşleri: Mersin örneği. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 37-57.
- Eryeşil, K. & Öztürk, M. (2016, May). *The relationship between organizational cynicism and burnout: A field research in health sector*. Paper presented at the Second Sarajevo International Conference on Social Sciences, Sarajevo, Bosnia and Herzegovina. Abstract retrieved from <https://www.researchgate.net>
- Etzioni, A. (1975). *A comparative analysis of complex organizations*. Newyork: The Free Press.
- Evans, W.R., Goodman, J.M., & Davis, W.D. (2010). The impact of perceived corporate citizenship on organizational cynicism, ocb, and employee deviance. *Human Performance*, 24(1), 79-97.
- Fero, H. C. (2005). *Flow and cynicism in the workplace* (Doctoral dissertation). Retrieved from <https://search.proquest.com>

- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS* (3rd ed.). London: Sage Publications.
- Fieschi, C., & Heywood, P. (2004). Trust, cynicism and populist anti-politics. *Journal of Political Ideologies*, 9(3), 1-27.
- 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.
- Forsythe, G. L. (2016). *Spirituality and job satisfaction: A correlational study of elementary school teachers* (Doctoral dissertation). Retrieved from <https://search.proquest.com>
- Freund, A., Yahav, R., & Gilboa-Arama, B. (2016). Workplace spirituality in social services departments. *Social Thought*, 35(3), 245-262.
- Fry, L. W., & Nisiewicz, M. S. (2013). *Maximizing the triple bottom line through spiritual leadership*. California: Stanford Business Books.
- Fry, L. W. (2008). Spiritual leadership: State-of-the-art and future directions for theory, research, and practice. In J. Biberman & L. Tischler (Eds.), *Spirituality in business theory, practice, and future directions* (pp. 106-124). US: Palgrave Macmillan.
- Gawain, S. (1993). *The path of transformation: How healing ourselves can change the world*. California: New World Library.
- Genceli, M. (2012). Durbin-Watson Testinin İrdelenmesi. *Maliye Araştırma Merkezi Konferansları*. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iumamk/issue/757/8173>
- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2010). The science of workplace spirituality. In R. A. Giacalone & C. L. Jurkiewicz (Eds.), *Handbook of workplace spirituality and organizational performance* (2nd ed., pp. 3-26). Armonk, NY: M. E. Sharpe.
- Göçen, A. & Özğan, H. (2018). Okullarda işyeri ruhsallığı gelişimi üzerine bir inceleme. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(67), 1120-1146.
- Gökberk, M. (2018). *Felsefe tarihi* (31. Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.

- Goldner, F.H., Ritti, R.R., & Ference, T.P. (1977). The production of cynical Knowledge in organizations. *American Sociological Review*, 42(4), 539-551.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25, 161-178.
- Graham, J. R. (1993). *MMPI-2: Assessing personality and psychopathology* (2nd ed.). Newyork: Oxford University Press.
- Greenberg, J. (1988). Equity and workplace status: A field experiment. *Journal of Applied Psychology*, 73(4), 606-613.
- Griffin, D. E. (2006). The needle's eye. *First Things: A Monthly Journal of Religion & Public Life*, <https://www.firstthings.com/article/2006/12/the-needles-eye> adresinden 17.09.2019 tarihinde alınmıştır.
- Gün, G. (2016). Örgütsel sinizm ile iş tatmin algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi: Turizm sektöründe bir araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(37), 253-266.
- Güner, A. R. (2007). Sağlık hizmetlerinde örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin modellenmesi (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Güzeller, C.O. & Kalağan, G. (2008). *Örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçe'ye uyarlaması ve çeşitli değişkenler açısından eğitim örgütlerinde incelenmesi*. 16. Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde sunulan bildiri, İstanbul Kültür Üniversitesi, Antalya.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Hançerlioğlu, O. (1995). *Düşünce tarihi* (6. Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Hasanoğlu, M. (2004). Tük kamu yönetiminde örgüt kültürü ve önemi. *Sayıştay Dergisi*, 52, 43-60.
- Hayim, A. B., & Berman, G. S. (1992). The dimensions of organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 13(4), 379-387.
- Helvacı, M. A. (2010). Örgütsel sinizm. H. B. Memduhoğlu ve K. Yılmaz, (Ed.), *Yönetimde yeni yaklaşımlar içinde* (s. 383-397). Ankara: Pegem Akademi.

- Hill, P. C., Pargament, K. I., Hood, R. W., McCullough, M. E., Swyers, J. P. Larson, D. B., & Zinnbauer, B. J. (2000). Conceptualizing religion and spirituality: Points of commonality, points of departure. *Journal for the Theory of Social Behavior*, 30(1), 51-77.
- 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.
- İbicioğlu, H. (2000). Örgütsel bağlılıkta paradigmatik uyumun yeri. *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 15(1), 13-22.
- İlker, İ. (2019). Okul yöneticilerinin kurumsal itibar algılarıyla örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- İnceoğlu, M. (2010). *Tutum algı iletişim* (5. Baskı). İstanbul: Beykent Üniversitesi Yayınları.
- James, M. S. L. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems* (Doctoral dissertation). Retrieved from <https://search.proquest.com>
- Jena, R. K. (2015). An assessment of demographic factors affecting organizational commitment among shift workers in India. *Management*, 20(1), 59-77.
- Johnson, A. L. (2007). *Organizational cynicism and occupational stress in police officers* (Doctoral dissertation). Retrieved from <https://search.proquest.com>
- 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.
- Joiner, T. A., & Bakalis, S. (2006). The antecedents of organizational commitment: The case of Australian casual academics. *International Journal of Educational Management*, 20(6), 439-452.
- Kağıtçıbaşı, Ç. & Cemalcılar, Z. (2014). *Dünden bugüne insan ve insanlar: Sosyal psikolojiye giriş* (16. Baskı). İstanbul: Evrim Yayınevi.

- Kahveci, G. & Demirtaş, Z. (2015). İlkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin örgütsel sinisizm algılarının incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(52), 69-85.
- Kahveci, G. (2015). *Okullarda örgüt kültürü, örgütsel güven, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel sinisizm arasındaki ilişkiler* (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Kahya, C. (2013). Örgütsel sinizm, iş performansını etkiler mi? İş tatminin aracılık etkisi. *Global Journal of Economics and Business Studies*, 2(3), 34-46.
- Kalağan, G. & Güzeller, C.O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Kalkandelen, C. (2019). *The relationship between organizational commitment and perceived organizational support: Case of a luxury concept hotel* (Master's thesis). Retrieved from <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi>
- Kandemir, İ. K. (2019). İlkokul ve ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel ikiyezlülük algıları ile örgütsel bağlılık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Kannan-Narasimhan, R., & Lawrence, B. S. (2012). Behavioral integrity: How leader referents and trust matter to workplace outcomes. *Journal of Business Ethics*, 111, 165-178.
- Kanter, D. L., & Mirvis, P. H. (1989). *The cynical Americans*. San Francisco: JosseyBass.
- Karagöz, Y. (2019). *SPSS-AMOS-META uygulamalı istatistiksel analizler* (2. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karakas, F. (2009). New paradigms in organization development: Positivity, spirituality, and complexity. *Organization Development Journal*, 27(1), 11-26.
- Karfakis, N., & Kokkinidis, G. (2011). Rethinking cynicism: Parrhesiastic practices in contemporary workplaces. *Culture and Organization*, 17(4), 329-345.

- Karsar, N. (2016). *Bilimsel irade algı çerçevesi ile bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar, ilkeler, teknikler* (30. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kart, M. E. (2015). *Örgütsel sinizm, bağlamsal performans ve etik ideoloji* (2. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Katz, D. (1964). The motivational basis of organizational behavior. *Behavioral Science*, 9(2), 131-146.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1966). *The Social psychology of organizations*. Newyork: John Wiley & Sons Inc.
- Kelly, H. H. (1973). The process of causal attribution. *American Psychologist*, 28, 107-128.
- Kelman, H. C. (1958). Compliance, identification, and internalization: Three processes of attitude change. *Conflict Resolution*, 2(1), 51-60.
- Kılıçaslan, S. (2010). *Örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilere kuramsal bir yaklaşım* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Klerk-Luttig, J. (2008). Spirituality in the workplace: A reality for South African teachers?. *South African Journal of Education*, 28, 505-517.
- Kocabaş, D. & Toraman, A. (2018). Yoğun bakım ve ameliyathane birimlerinde çalışan personelin işyeri maneviyatı üzerine bir araştırma. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, 5(12), 393-403.
- Koçak, O. (2019). *Okul yöneticilerinin otantik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* (Doktora tezi.). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Koch, J. L., & Steers, R. M. (1978). Job attachment, satisfaction, and turnover among public sector employees. *Journal of Vocational Behavior*, 12, 119-128.
- Kopelman, L. (1983). Cynicism among medical students. *Journal of the American Medical Association*, 250, 2006-2010

- Korkmaz, T. & Menge, S. (2018). The impact of workplace spirituality on organizational commitment at schools: The moderating effect of gender. *European Journal of Educational Management*, 1(1), 9-16.
- Kruger, M., & Seng, Y. (2005). Leadership with inner meaning: A contingency theory of leadership based on the worldviews of five religions. *The Leadership Quarterly*, 16, 771-806.
- Krishnakumar, S., & Neck, C. P. (2002). The “what”, “why” and “how” of spirituality in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 17(3), 153-164.
- Laursen, J. C. (2009). Cynicism then and now. *Iris - European Journal of Philosophy and Public Debate*, 1(2), 469-482.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Newyork: Springer Publishing Company.
- Leong, C. S., Furnham, A., & Cooper C. L. (1996). The moderating effect of organizational commitment on the occupational stres outcome relationship. *Human Relations*, 49(10), 1345-1361.
- Lerner, J.S., & Keltner, D. (2000). Beyond valence: toward a model of emotion-specific influences on judgement and choice. *Cognition & Emotion*, 14(4), 473-493.
- Levy, G., & Razin, R. (2014), Rituals for good works: Social signaling in religious organizations. *Journal of the European Economic Association*, 12(5), 1317-1360.
- Liang, J., Peng, L., Zhao, S., & Wu, H. (2017). Relationship among workplace spirituality, meaning in life, and psychological well-being of teachers. *Universal Journal of Educational Research*, 5(6), 1008-1013.
- Loscocco, K. A. (1990). Reactions to blue-collar work: A comparison of women and men. *Work and Occupations*, 17(2), 152-177.
- Luck, E. G. (2011). *Köpeklerin bilgeliği: Antikçağ kiniklerinden metinler* (Çev. O. Özügül). İstanbul: Say Yayınları.
- Lucyzvyek, D. R. (2007). *Can personality buffer cynicism? Moderating effetcs of extraversion and neuroticism in response to workplace hassles* (Doctoral dissertation). Retrieved from <https://search.proquest.com>

- Luthans, F. (2011). *Organizational behaviour: An evidence-based approach* (12th ed.). Newyork: McGraw-Hill/Irwin.
- Malloch, T. R. (2010). Spiritual capital and practical wisdom. *Journal of Management Development*, 29(7/8), 755-759.
- Mantere, S., & Martinso, M. (2001, July). *Adopting and questioning strategy: exploring the roles of cynicism and dissent*. Paper presented at the Seventeenth European Group for Organization Studies, Lyon, France. Abstract retrieved from <https://www.researchgate.net>
- Marques, J., Dhiman, S. & King, R. (2005). Fundamentals of a spiritual workplace. *The Journal of American Academy of Business*, 7(1), 81-91.
- Marques, J., Dhiman, S., & King, R. (2007). *Spirituality in the workplace what it is why it matters how to make it work for you*. USA: Personhood Press.
- Marsden, P. V., Kalleberg, A. L., & Cook, C. R. (1993). Gender differences in organizational commitment: Influences of work positions and family roles. *Work and Occupations*, 20(3), 368-390.
- Mattis, J. S., & Jagers, R. J. (2001). A relational framework for the study of religiosity and spirituality in the lives of African Americans. *Journal of Community Psychology*, 29(5), 519-539.
- Mayer, J. D., & Geher, G. (1996). Emotional intelligence and the identification of emotion. *Intelligence*, 22, 89-113.
- McAllister, D. J. (1995). Affect- and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal*, 38(1), 24-59.
- McGinn, B. (1993). The letter and the spirit: Spirituality as an academic discipline. *Christian Spirituality Bulletin*, 1(2), 1-10.
- McKinnon, D. (2009). *Uncovering and understanding the spirituality and personal wholeness of school educators* (Doctoral dissertation). Retrieved from <https://search.proquest.com>
- McMillan, D. W., & Chavis, D. M. (1986). Sense of community: A definition and theory. *Journal of Community Psychology*, 14, 6-23.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2016). *Örgütsel davranış* (Çev. A. Günsel ve S. Bozkurt). Ankara: Nobel Yayıncılık.

- Merton, R. K. (1938). Social structure and anomie. *American Sociological Review*, 3(5), 672-682.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Miller, D. W., & Ewest, T. (2015). A new framework for analyzing organizational workplace religion and spirituality. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 12(4), 305-328.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change*, 16(4), 426-447.
- Milus, T. B. (2001). *A systems model of cynicism based on social theory* (Doctoral dissertation). Retrieved from <https://search.proquest.com/>
- Mimaroğlu, H. (2008). *Psikolojik sözleşmenin personelin tutum ve davranışlarına etkileri: Tıbbi satış temsilcileri üzerinde bir araştırma* (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Mirvis, P.H., & Kanter, D.L. (1991). Beyond demography: A psychographic profile of the workforce. *Human Resource Management*, 30(1), 45-68.
- Mitchell, M. S., Cropanzano, R. S., & Quisenberry, D. M. (2012). Social exchange theory, Exchange resources, and interpersonal relationships: A modest resolution of theoretical difficulties. In K. Törnblom & A. Kazemi (Eds.), *Handbook of social resource theory: Theoretical extensions, empirical insights, and social applications* (pp. 99-118). Newyork: Springer Science+Business Media.
- Mitroff, I. I., & Denton, E. A. (1999). A study of spirituality in the workplace. *Sloan Management Review*, 40, 83-92.
- Morgan, G. (1997). *Images of organizations* (2nd Ed.). London: Sage Publications.
- Morris, J. H., & Sherman, J. D. (1981). Generalizability of an organizational commitment model. *The Academy of Management Journal*, 24(3), 512-526.
- Morrow, P. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8(3), 486-500.

- Mottaz, C. J. (1989). An analysis of the relationship between attitudinal commitment and behavioral commitment. *The Sociology Quarterly*, 30(1), 143-158.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. England: Academic Press.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Nacar, D. & Demirtaş, Z. (2017). Lise öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(9), 547-558.
- Naus, F., Iterson, A., & Roe, R. (2007). Organizational cynicism: Extending the exit, voice, loyalty and neglect model of employees responses to adverse conditions in the workplace. *Human Relations*, 60(5), 683-718.
- Nayir, F. (2013). İlköğretim okulu yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyi. *İlköğretim Online*, 12(1), 179-189.
- Noghiu, A. A. (2015). *Spiritual capital theory: A grounded theory based analysis of sct and its policy applications* (Doctoral dissertation). Retrieved from <https://search.proquest.com>
- O'Reilly, C. (1995). Corporations, culture, and commitment: Motivation and social control in organizations. *California Management Review*, 31(4), 9-25.
- 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.
- O'Hair, D., & Cody, M.J. (1987). Machiavellian Beliefs and Social Influence. *Western Journal of Speech Communication*, 51, 279-303.
- Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumlar Yönetmeliği. (2014). *T. C. Resmi Gazete*, 29072, 26 Temmuz 2014.
- Oliver, N. (1990). Work rewards, work values, and organizational commitment in an employee-owned firm: Evidence from the U.K. *Human Relations*, 43(6), 513-526.

- Örgev, M. & Günalan, M. (2011). İşyeri maneviyatı üzerine eleştirel bir değerlendirme. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İİBF Dergisi*, 1, 51-64.
- Özdemir, S. (2000). *Eğitimde örgütsel yenileşme* (5. Baskı). Ankara: Pegem A Yayınevi.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Duygusal olaylar çerçevesinde pozitif ve negatif duygusallığın algılanan örgütsel adalet üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 59(3), 181-202.
- Özgener, Ş. (2000). Değer yönetimi: İmalat sanayiindeki Türk yöneticilerinin yükselen değerlerine ilişkin bir araştırma. *Muğla Üniversitesi SBE Dergisi*, 1(1), 173-189.
- Özgüven, İ. E. (2014). *Psikolojik testler* (12. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Özkalp, E., Varoğlu, A., Varoğlu, D., Kirel, A. Ç & Acar, P. (2013). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayını.
- Özler, D. E., Atalay, C. G., & Şahin, M. D. (2010). Örgütlerde sinizm güvensizlikle mi bulaşır?. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 47-57.
- Palmer, D. A., & Wong, M. (2013, July). *Clarifying the concept of spiritual capital*. Paper presented at the Conference on the Social Scientific Study of Religion, The Chinese University of Hong Kong. Abstract retrieved from <https://www.socsc.hku.hk>
- Pargament, K. I. (2007). *Spiritually integrated psychotherapy-understanding and addressing the sacred*. Newyork: The Guilford Press.
- Pargament, K.I. (1999). The psychology of religion and spirituality? Yes and no. *International Journal for the Psychology of Religion*, 9(1), 3-16.
- Pelit, N. & Pelit, E. (2014). *Örgütlerde kanser yapıcı iki başarı faktör: Mobbing ve örgütsel sinizm (teori-süreç ve örgütlere yansımaları)* (1. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Pfeffer, J. (1977). The ambiguity of leadership. *The Academy of Management Review*, 2(1), 104-112.

- Piedmont, R. L. (1999). Does spirituality represent the sixth factor of personality? Spiritual transcendence and the five-factor model. *Journal of Personality*, 67(6), 985-1013.
- Piedmont, R. L. (2013). Dini ve manevi yapıları anlamada kişiliğin rolü. İ. Çapçioğlu & A. Ayten, (Ed.), *Din ve maneviyat psikolojisi-Temel yaklaşımlar ve ilgi alanları* içinde (s. 503-539). Ankara: Phoenix Yayınevi.
- Porter, L. W., Steers, R. M., & Boulian, P. V. (1973). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- 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.
- Rajappan, S., Nair, R. S., Priyadarshini, K., & Sivakumar, V. (2017). Exploring the effect of workplace spirituality on job embeddedness among higher secondary school teachers in Ernakulam district. *Cogent Business & Management*, 4, 1-9.
- Randall, D. M. (1987). Commitment and the organization: The organization man revisited. *The Academy of Management Review*, 12(3), 460-471.
- Rego, A., & Cunha, M. P. (2007). Workplace spirituality and organizational commitment: An empirical study. *Journal of Organizational Change*, 21(1), 53-75.
- 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.
- Reilly, N. P., & Orsak, C. L. (1991). A career stage analysis of career and organizational commitment in nursing. *Journal of Vocational Behavior*, 39, 311-330.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2017). *Örgütsel davranış* (Çev. İ. Erdem). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Rousseau, D. M. (1990). New hire perceptions of their own and their employer's obligations: A study of psychological contracts. *Journal of Organizational Behavior*, 11(5), 389-400.

- Rusbult, C. E., & Farrell, D. (1983). A longitudinal test of the investment model: The impact on job satisfaction, job commitment, and turnover of variations in rewards, costs, alternatives, and investments. *Journal of Applied Psychology*, 68(3), 429-438.
- Sadykova, G. & Tutar, H. (2014). İşyeri maneviyatı ve örgütsel güven arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Sayıştay Dergisi*, 93, 43-65.
- Sager, J. F., & Johnston, M. W. (1989). Antecedents and outcomes of organizational commitment: A study of salespeople. *The Journal of Personal Selling and Sales Management*, 9(1), 30-41.
- Salancik, G. R. (1977). Commitment and the control of organizational behavior and belief. In B. M. Staw, & G. R. Salancik (eds.), *New directions in organizational behavior* (pp. 1-54). Illinois: St. Clair Press.
- Sass, J. S. (2000). Characterizing organizational spirituality: An organizational communication culture approach. *Communication Studies*, 51(3), 195-217.
- Schyns, P., & Koop, C. (2007, September). *Political cynicism: Characteristics and consequences of a growing phenomenon*. Paper presented at the fourth General ECPR Conference, Pisa, Italy.
- Sekaran, U. (2003). *Research methods for business: A skill-building approach* (4th ed.). USA: John Wiley & Sons Inc.
- Settoon, R. P., & Mossholder, K. W. (2002). Relationship quality and relationship context as antecedents of person- and task-focused interpersonal citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 255-267.
- Seyyar, A. (2009). Çalışma hayatında ve işyerinde maneviyat. *Kamuda Sosyal Politika*, 3(11), 42-52.
- Shao, L., & Liu, D. (2019). The road to cynicism: The Political consequences of online satire exposure in China. *Political Studies*, 67(2), 517-536.
- Sheng, C. W., & Chen, M. C. (2012). Workplace spirituality scale design-The view of oriental culture. *Business and Management Research*, 1(4), 46-62.
- Şişman, M. (1995). Örgüt kavramının kültürel açıdan çözümlenmesi ve eğitim örgütleri. *Eğitim Yönetimi*, 1(1), 79-94.

- Slife, B. D., Hope, C., & Nebeker, R. S. (1999). Examining the relationship between religious spirituality and psychological science. *Journal of Humanistic Psychology*, 39(2), 51-85.
- Somers, M. J. (1995). Organizational commitment, turnover and absenteeism: An examination of direct and interaction effects. *Journal of Organizational Behavior*, 16(1), 49-58.
- Stanley, D. J., Meyer, J. P., & Topolnytsky, L. (2005). Employee cynicism and resistance to organizational change. *Journal of Business and Psychology*, 19(4), 429-459.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337.
- Steinberger, N. (2015). Emotions in sensemaking: A change management perspective. *Journal of Organizational Change Management*, 28(3), 432-451.
- Suchman, A. L. (2011). Organizations as machines, organizations as conservations: Two core metaphors and their consequences. *Medical Care*, 49(12), 43-48.
- Sukanya, M. (2015). *Relationship of workplace spirituality with leadership effectiveness, psychological well-being and work outcomes* (Doctoral dissertation). Retrieved from <http://dspace.pondiuni.edu.in/jspui/bitstream/1/2035/1/T5885.pdf>
- 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.
- Sur, Ö. (2010). *Örgütsel sinisizm: Eskişehir ili büro çalışanları üzerine bir alan araştırması* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Swales, S. (2004). Commitment to change profiles of commitment and in-role performance. *Personnel Review*, 33(2), 187-204.

- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). USA: Pearson.
- TDK. (2019). Maneviyat. <https://www.sozluk.gov.tr/> adresinden 14.10.2019 tarihinde edinilmiştir.
- TDK. (2019). Ruhsallık. <https://www.sozluk.gov.tr/> adresinden 14.10.2019 tarihinde edinilmiştir.
- The Free Dictionary. (2019). Spirituality. <https://www.thefreedictionary.com/spirituality> adresinden 14.10.2019 tarihinde edinilmiştir.
- Thompson, N. (2007). Spirituality: An existentialist perspective. *Illness, Crisis & Loss*, 15(2), 125-136.
- Thoresen, C. E. (1999). Spirituality and health-Is there a relationship?. *Journal of Health Psychology*, 4(3), 291-300.
- Tokgöz, N. & Yılmaz, H. (2008). Örgütsel sinizizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 283-305.
- Tuğsal, T. (2016). İş yaşamında duyguları anlamlandırmanın örgütlere ve çalışanlara faydaları. B. Ülgen, (Ed.), *Örgüt yönetiminde duygular* içinde (s. 69-93). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Türköz, T., Polat, M. & Coşar, S. (2013). Çalışanların örgütsel güven ve sinizm algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, 20(2), 285-302.
- Tutar, H. (2015). *Davranış bilimleri kavramlar ve kuramlar* (2. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Uğraşoğlu, İ. K. & Çağanağa, Ç. K. (2017). Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi. *International Journal of New Trends in Arts, Sports & Science Education*, 6(4), 10-38.
- Üreten, Z. K. & Gemlik, H. N. (2016). Sağlık meslek gruplarının örgütsel sinizm düzeylerini ölçmeye yönelik bir araştırma: Kamu hastanesi ile özel hastane karşılaştırması. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(4), 443-463.

- Üstüner, M. (2009). Öğretmenler için örgütsel bağlılık ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 1-17.
- Uygur, A. (2009). *Örgütsel bağlılık ve işe bağlılık* (1. Baskı). Ankara: Barış Platin Kitabevi.
- Van Maanen, J., & Barley, S. (1983). Cultural organization: Fragments of a theory. In Frost, P., Moore, L., Louis, M., Lundberg, C. & Martin, J. (Eds.), *Organizational culture* (pp, 31-53). Beverly Hills.
- Viet, V. V. (2015). Demographic factors affecting organizational commitment of lecturers. *VNU Journal of Science: Education Research*, 31(4), 16-25.
- Vuuren, M. V., De Jong, M. D. T., & Seydel, E. R. (2007). Direct and indirect effects of supervisor communication on organizational commitment. *Corporate Communications: An International Journal*, 12(2), 116-128.
- Wallace, J. E. (1995). Organizational and professional commitment in professional and nonprofessional organizations. *Administrative Science Quarterly*, 40(2), 228-255.
- Walsh, F. (2009). *Spiritual resources in family therapy* (2nd ed.). Newyork: The Guilford Press.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Austin, J. T. (1994). Organizational cynicism: an initial study. *Academy of Management Proceedings*, 10, 269-273.
- Weick, K. E., & Quinn, R. E. (1999). Organizational change and development. *Annual Review of Psychology*, 50, 361-386.
- Weiner, B. (1980). A cognitive (attribution)-emotion-action model of motivated behavior: An analysis of judgments of help-giving. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39, 186- 200.
- Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological Review*, 92(4), 547-573.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*, 18, 1-74.

- Whitaker, B. G., & Westerman, J. W. (2014). Linking spirituality and values to personal initiative through psychological empowerment. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 11(3), 269-291.
- Whyte, W. H. (1956). *The organization man*. Newyork: Simon & Schuster.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A narrative view. *Academy of Management*, 7(3), 418-428.
- Wong, J. M., Sin, N. L., & Whooley, M. A. (2014). A comparison of Cook-Medley Hostility Subscales and mortality in patients with coronary heart disease: Data from the heart and soul study. *Psychosomatic Medicine*, 76, 311-317.
- Yalnız, A. & Yılmaz, Y. (2018). Değerler eğitimi kavramı olarak dürüstlük ve dürüstlük ölçeği (dö) Türkçe formu: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Hitit Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 17(34), 649-666.
- Yangil, F. M., Baş, M., & Aygün, S. (2014). Genel ve örgütsel sinizm bağlamında otel çalışanları üzerine bir inceleme. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 99-112.
- Yıldız, K. (2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *Turkish Studies*, 8(6), 853-879.
- 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.
- Yolsal, M. (2016). İşyerinde maneviyat. B. Ülgen, (Ed.), *Örgüt yönetiminde duygular içinde* (s. 1-37). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- 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.
- Yunan, W. R. W., Ahmad, A., & Omar, Z. (2017). The experience of workplace spirituality: Do age and educational attainment matter? *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(7), 62-69.
- Zaharris, M., Sims, P., Safer, L., Hendricks, A., Sekulich, K., & Glasgow, D. (2017). The impact of spirituality on school leadership. *ICPEL Education Leadership Review*, 18(1), 81-95.

- Zeffane, R. (1994), Patterns of organizational commitment and perceived management style: A comparison of public and private sector employees. *Human Relations*, 47(8), 977-1010.
- Zinnbauer, B. J., & Pargament, K. I. (2013). Dindarlık ve maneviyat. İ. Çapçioğlu & A. Ayten, (Ed.), *Din ve maneviyat psikolojisi-Temel yaklaşımlar ve ilgi alanları* içinde (s. 61-102). Ankara: Phoenix Yayınevi.
- Zohar, D. & Marshall, I. (2000). *Ruhsal zekamızla bağlantı kurmak* (Çev. B. Erdemli & K. Budak). İstanbul: Meta Yayıncılık.



EKLER

Ek-1: Araştırma İzni



T.C.
RİZE VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 57774812-605.01-E.4374590
Konu : Araştırma Uygulama İzni

28.02.2019

VALİLİK MAKAMINA

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Halil İbrahim AKSAKAL'ın "İlköğretim Okullarında Örgütsel Sinisizm ve Örgütsel Maneviyatın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi" konulu tezi kapsamında ekte sunulan ölçme araçlarını Rize ili genelindeki ilkokul ve ortaokullarda görevli öğretmenlere uygulaması müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Selçuk TORPİL
Müdür a.
Şube Müdürü

Ek:
1-Üniversite Yazısı ve Ekleri (28 sayfa)
2-Araştırma Değerlendirme Formu (1 sayfa)

OLUR
28.02.2019

Yaşar KOÇAK
Vali a.
Milli Eğitim Müdürü

Valilik Binası Kat:3 Merkez/RİZE
Elektronik Ağ: rize.meb.gov.tr
e-posta: arge53@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Selçuk TORPİL Şube Müdürü
Tel: (0 464) 280 53 14
Faks: (0 464) 213 04 41

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 8df9-af01-32d9-be69-1e3c kodu ile teyit edilebilir.

Ek-2: Ölçek İzinleri

Örgütsel Sinisizm Ölçeği izni

Halil İbrahim AKSAKAL <hibrahimaksakal@gmail.com>

19 Ocak Cmt 22:11 ★ ↩

Alıcı: gamzekalagan ▾

Merhaba.

İsmim Halil İbrahim AKSAKAL. Rize Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi - Eğitim Yönetimi Denetimi Planlama ve Ekonomi bölümü yüksek lisans öğrencisiyim. Yüksek lisans tezim için, tarafınızca "Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki" adlı çalışmada Türkçeye uyarlaması yapılan "Örgütsel Sinizm Ölçeği"nin kullanım iznine ihtiyacım var. Yardımcı olursanız sevinirim.

Teşekkür ederim.

Halil İbrahim AKSAKAL

RTEÜ - EYTPE Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi

Gamze Kalagan Kasalak <gamzekalagan@akdeniz.edu.tr>

22 Ocak Sal 09:44 ☆ ↩

Alıcı: ben ▾

Sayın Aksakal,
Ölçeği kullanabilirsiniz.
İyi çalışmalar dilerim.
Dr. Gamze Kasalak

Algılanan Örgütsel Maneviyat Ölçeği izni

Halil İbrahim AKSAKAL <hibrahimaksakal@gmail.com>

19 Ocak Cmt 21:40 ★ ↩ ⋮

Alıcı: demetcakiroglu1 ▾

Merhaba.

İsmim Halil İbrahim AKSAKAL. Rize Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi - Eğitim Yönetimi Denetimi Planlama ve Ekonomi bölümü yüksek lisans öğrencisiyim. Örgütsel maneviyat ile bağlantılı olarak hazırlayacağım tezimde, doktora tezinizde (Algılanan Örgütsel Maneviyatın Psikolojik Sözleşmeye Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma) Türkçe versiyonunu kullanmış olduğunuz "algılanan örgütsel maneviyat ölçeği"ni kullanabilmem için izninize ihtiyaç duymaktayım. Yardımcı olursanız sevinirim.

Teşekkür ederim.

Halil İbrahim AKSAKAL

RTEÜ - EYTPE Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi

Demet Çakiroğlu <demetcakiroglu1@gmail.com>

23 Ocak Çar 11:30 ☆ ↩ ⋮

Alıcı: ben ▾

Sayın Aksakal,
E-postanıza teşekkür ederim. Milliman vd. (2003)'den Türkçe ye uyarlanan örgütsel maneviyat ölçeğini kullanmanız uygundur. Çalışmalarınızda kolaylıklar diliyorum.
Dr. Demet Çakiroğlu

Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği izni

Halil İbrahim AKSAKAL <hibrahimaksakal@gmail.com>

19 Ocak Cmt 21:53 ★ ↩

Alıcı: mehmet.ustuner ▾

Merhaba.

İsmim Halil İbrahim AKSAKAL. Rize Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi - Eğitim Yönetimi Denetimi Planlama ve Ekonomi bölümü yüksek lisans öğrencisiyim. Yüksek lisans tezim için, tarafınızca hazırlanmış olan "Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği"nin kendisine ve kullanım iznine ihtiyaç duymaktayım. Yardımcı olursanız sevinirim.

Teşekkür ederim.

Halil İbrahim AKSAKAL

RTEÜ - EYTPE Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi

MEHMET ÜSTÜNER <mehmet.ustuner@inonu.edu.tr>

20 Ocak Paz 11:12 ☆ ↩

Alıcı: ben ▾

Sayın AKSAKAL, bahsi geçen öğretmenler için örgütsel bağlılık ölçeği'ni yapacağınız araştırmada kullanmanızda tarafımdan bir sakınca görülmemektedir, kullanabilirsiniz. Çalışmalarınızda kolaylıklar dilerim, hoşçakalın.

Ek-3: Kişisel Bilgi Formu

İLKÖĞRETİM OKULLARINDA ÖRGÜTSEL SİNİZM VE ÖRGÜTSEL MANEVİYATIN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ROLÜ

Değerli Meslektaşım,

Bu çalışma, örgütsel sinizm ve örgütsel maneviyatın örgütsel bağlılık üzerindeki rolünü incelemek amacıyla hazırlanmıştır. Aşağıdaki sorulara vereceğiniz yanıtlar, bir yüksek lisans tezinde kullanılacaktır. Elde edilen veriler araştırma amacı dışında kullanılmayacak ve toplu halde değerlendirilecektir. Bundan dolayı lütfen isminizi belirtmeyiniz. Araştırmanın amacına ulaşabilmesi, çalışmadaki bütün maddelerin cevaplanmasına bağlıdır. Bu bilimsel çalışmaya zaman ayırdığınız ve emek verdiğiniz için çok teşekkür ederiz.

Tez Danışmanı:

Dr. Öğr. Üyesi Gökhan KAHVECİ

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi

Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi:

Halil İbrahim AKSAKAL

hibrahimaksakal@gmail.com

BÖLÜM 1

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Lütfen size uygun olan seçeneği (X) işareti koyarak belirtiniz.

Cinsiyetiniz:	Kadın ()	Erkek ()			
Yaşınız:	21-30 ()	31-40 ()	41-50 ()	51-üzeri ()	
Medeni Durumunuz:	Evli ()	Bekâr ()			
Kurumdaki Hizmet Süreniz (yıl) :	1-5 ()	6-10 ()	11-15 ()	16-20 ()	21-üzeri ()
Meslekteki Toplam Hizmet Süreniz (yıl) :	1-10 ()	11-20 ()	21-üzeri ()		

Ek-4: Örgütsel Sinisizm Ölçeği

BÖLÜM 2 ÖRGÜTSEL SİNİSİZM ÖLÇEĞİ*

Açıklama: Lütfen size en uygun gelen seçeneği çarpı işareti (X) ile belirtiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız.		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.					
2	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.					
3	Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.					
4	Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.					
5	Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.					
6	Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.					
7	Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.					
8	Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşarım.					
9	Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.					
10	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınıyorum.					
11	Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.					
12	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.					
13	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.					

* Örgütsel sinisizm; bireyin, çalıştığı kuruma ilişkin olumsuz tutumudur.

Ek-5: Algılanan Örgütsel Maneviyat Ölçeği

BÖLÜM 3

ALGILANAN ÖRGÜTSEL MANEVİYAT ÖLÇEĞİ

Açıklama: Lütfen size en uygun gelen seçeneği çarpı işareti (X) ile belirtiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	İşyerimde çalışmaktan sevinç duyuyorum.					
2	Yaptığım iş, ruhuma enerji veriyor.					
3	Yaptığım iş, hayatta önemli olduğunu düşündüklerime bağlıdır.					
4	İşyerine gitmek için sabırsızlanırım.					
5	İşim ile sosyal yarar arasında bir bağlantı olduğunu düşünüyorum.					
6	İşimin benim için özel bir anlamı vardır.					
7	Diğer çalışanlarla işbirliği içinde olmayı değerli buluyorum.					
8	Kendimi topluluğun bir parçası olarak hissediyorum.					
9	İşyerimde insanların birbirlerini desteklediğine inanıyorum.					
10	İşyerimde görüşlerimi ifade ederken kendimi özgür hissediyorum.					
11	Çalışanların ortak bir amaç ile birbirine bağlı olduğunu düşünüyorum.					
12	Çalışanların birbirlerini önemsediklerine gerçekten inanıyorum.					
13	İşyerimde bir ailenin parçası olma duygusunu hissediyorum.					
14	Çalıştığım örgütün değerleri hakkında olumlu düşünüyorum.					
15	Çalıştığım örgüt, yoksul ve muhtaç insanlarla ilgilenir.					
16	Çalıştığım örgüt, tüm çalışanlarını önemser.					
17	Çalıştığım örgüt, ortak bir bilince sahiptir.					
18	Çalıştığım örgütün hedefleri ile uyumlu olduğumu düşünüyorum.					
19	Çalıştığım örgüt, çalışanlarının sağlığı ile ilgilenir.					
20	Çalıştığım örgütün misyonuna bağlı olduğumu hissediyorum.					
21	Çalıştığım örgüt, ruh halimi önemser.					

Ek-6: Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği

BÖLÜM 4 ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

Açıklama: Lütfen size en uygun gelen seçeneği çarpı işareti (X) ile belirtiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız.		Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu Zaman	Her zaman
1	Okulumda planlama, örgütleme ve yürütme işlerine katıldığım için kendimi bu okula daha bağlı hissediyorum.					
2	Okulumda hâkim olan yüksek düzeydeki güven duygusu görevimi bu kadar uzun süre devam ettirmeme neden olmaktadır.					
3	Bu okulda yönetimin bir parçası olduğuma dair güçlü bir duygu yaşıyorum.					
4	Okulda karşılaştığım güçlükleri yenme arzusu beni bu okula bağlıyor.					
5	Bu okulda mesleki gelişme olanaklarının oluşu beni buraya bağlı kılıyor.					
6	Bu okulda doğru işler doğru kişilere verildiği için kendimi bu okula bağlı hissediyorum.					
7	Okulumun istikrarlı ve gelişmeyi hedefleyen bir yapısı olduğunu düşünüyorum.					
8	Kendimi tamamen bu okulun bir parçası olarak hissediyorum.					
9	Okul müdürümüzün, çabalarımıza destek ve cesaret veriyor olması, kendimi bu okula daha yakın hissetmemi sağlıyor.					
10	Adil ve düşünceli yönetimi nedeniyle, kendimi bu okulla büyük ölçüde özdeşleştiriyorum.					
11	Yönetimin bir parçası olduğum hissi benim bu okuldan ayrılmamı engelliyor.					
12	Herhangi bir parasal kazanç düşünmeksizin bu okulda ders saatleri dışında da çalışabilirim.					
13	Kişinin kim olduğundan ziyade performansının objektif olarak değerlendirilmesi benim bu okula bağlı olmamı sağlıyor.					
14	Yöneticilerimizin karar alırken, problem çözerken, bizleri iş birliğine teşvik etmeleri kendimi buraya bağlı hissetmemi sağlıyor.					
15	Üstlerim yapmış olduğum işleri takdir ettikleri için kendimi bu okula büyük ölçüde bağlı hissediyorum.					
16	Okulumda var olan özgürlük ve sorumluluk dengesinin, beni gerçekten bu okula bağladığını düşünüyorum.					
17	Bu okulda dikkate alındığımı/hesaba katıldığımı düşündüğüm için kendimi buraya bağlı hissediyorum.					

ÖZ GEÇMİŞ

Adı, Soyadı	Halil İbrahim AKSAKAL		
Doğum Yeri ve Yılı	Kahramanmaraş, 1993		
Medeni Durumu	Evli		
Bildiği Yabancı Diller ve Düzeyi	İngilizce C1+ (Advanced)		
Öğrenim Drumu	Başlama - Bitirme Yılı		Kurum Adı
Lisans	2011	2015	Marmara Üniversitesi – İngilizce Öğretmenliği
Yüksek Lisans	2017		Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi – Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi
Çalıştığı Kurum(/lar)			Başlama - Ayrılma Yılı
1. Rize - Çamlıhemşin Anadolu İmam Hatip Lisesi			20152016
2. Rize - Pazar İmam Hatip Ortaokulu			2016Devam
Aldığı Ödüller	Pazar Kaymakamlığı Öğretmen Başarı Belgesi (2019)		
İletişim (eposta)	hibrahimaksakal@gmail.com		