



ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE ÖRGÜTSEL SINIZM VE ÖRGÜTSEL MUHALEFET ARASINDAKİ İLİŞKİ*

*Kaya YILDIZ***

ÖZET

Örgütsel bağlılık, işgörenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın bir ifadesidir. Örgütsel bağlılığın birçok değişkenden etkilendiği ve birçok değişkeni de etkilediği görülmektedir. Örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet bu değişkenlerden biridir. Son yıllarda örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet örgütsel davranış disiplininin ilgilendiği yeni konular içerisinde yer almaktadır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen sinizm ve muhalefet algılarının bilinmesi önemli görülmüştür. Bu araştırmanın amacı; İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet algıları arasındaki ilişkiyi saptamaktır. Araştırmanın çalışma evrenini, 2012-2013 öğretim yılında Bolu ili merkez ilçe sınırlarında bulunan ilkokullarda görev yapan 219 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırma verileri, ölçeklerle toplanmıştır. Araştırma verileri öğretmenlerden Meyer ve Allen (1984) tarafından geliştirilen ve Boylu, Pelit ve Güçer (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği", Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen Kalağan (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan "Örgütsel Sinizm Ölçeği" ve Özdemir (2010) tarafından geliştirilen Örgütsel Muhalefet ölçeğinin "Muhalef Davranışlar Alt Ölçeği" ile toplanmıştır. Araştırmada veriler; SPSS 16.0 paket programında frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma ve korelasyon gibi betimsel istatistiksel işlemlerle analiz edilmiştir. Araştırmada İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet algıları arasında bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm algıları arasında yüksek düzeyde negatif, örgütsel muhalefet algıları ile ise orta düzeyde negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık; Sinizm; Örgütsel Sinizm; Muhalefet; Örgütsel Muhalefet

* Bu makale Crosscheck sistemi tarafından taranmış ve bu sistem sonuçlarına göre orijinal bir makale olduğu tespit edilmiştir.

** Yrd. Doç. Dr. Abant İzzet Baysal üniversitesi Eğitim Fakültesi İlköğretim Bölümü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi, E-mail: kaya_yildiz@hotmail.com



THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL CYNICISM AND ORGANIZATIONAL DISSENT

ABSTRACT

Organizational commitment is the feelings and relation employees to the organization they work. It is seen that organizational commitment is affected by various factors and various factors are influenced by organizational commitment. In recent years, organizational cynicism and organizational dissent are observed as new topic areas of organizational behaviour. In this regard, teachers' cynicism and dissent perceptions are considered it is seen that to be important. In this framework, the aim of this study is to investigate the relationship between primary school teachers' organizational commitment and organizational cynicism and organizational dissent perceptions. The population of the study is formed by primary school teachers (n:219) working in the city center of Bolu in 2012-2013 academic year. The data were collected through "Organizational Commitment Scale" developed by Meyer and Allen (1984) adapted into Turkish by Boylu, Pelit and Güçer (2007) and "Organizational Cynicism Scale" developed by Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) adapted into Turkish by Kalağan (2009) and Dissent Behaviours Sub-Scale of "Organizational Dissent Scale" developed by Özdemir (2010). To analyze the data, SPSS 16.0 program was used and descriptive statistics as; frequency, percentage, meanscore, standart deviation and correlation, were used. The findings of the study revealed correlation between primary school teachers' organizational commitment and organizational cynicism and organizational dissent perceptions. A high negative correlation was found between the organizational commitment and organizational cynicism perceptions and a moderate negative correlation was found between organizational commitment and organizational dissent perceptions of primary school teachers.

Key Words: Organizational Commitment, Cynicism, Organizational Cynicism, Dissent, Organizational Dissent

Giriş

İnsanlar bireysel güçlerini aşan amaçlarını gerçekleştirebilmek için, farklı özelliklere veya farklı düşünme, kavrama ve fiziksel becerilere sahip diğer insanlarla bütünleşerek farklı örgütler oluşturmuşlardır. Örgütler, belirli amaçların gerçekleştirilmesi için bir araya gelmiş toplumsal yapılardır. Son yıllarda artan rekabet koşullarıyla başa çıkabilmek için daha nitelikli işgörenlerle beraber olma gerekliliği tüm örgütler açısından büyük önem taşımaktadır. Örgütlerin artan rekabet koşullarıyla başa çıkabilmeleri ancak; belirlenmiş amaçlarının gerçekleştirilmesi ve örgütsel faaliyetlerinin devam edebilmesi, örgütün değerlerine sıkı bir şekilde bağlı olan, örgütün amaç ve hedeflerini kendi amaç ve hedefleri gibi benimseyen işgörenlerin varlığına bağlıdır. Günümüzde örgütler hedeflerine ulaşmak ve başka örgütlerle rekabet edebilmek için, işgörenlerden, rutin çalışmaların dışına çıkmalarını, bütün enerjilerini ve gayretlerini örgütlerine vermelerini beklemektedirler. Bu nedenle Örgütsel bağlılık kavramı araştırılan ve tartışılan bir konu olmuştur. Bu kavram, örgüt ve işgören arasındaki işbirliğinin, veriminin artışı sağlamaya dönük

Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 8/6 Spring 2013



olduğundan her geçen gün örgütlerin ilgi alanına daha fazla girmektedir (Erdoğan, 2009). İşgörenlerin yaptıkları işten ve çalıştıkları örgütten memnun olmalarını sağlamak, artık örgütler tarafından mal ve/veya hizmet üretmek gibi temel bir amaç olarak görülmektedir. Bu amacın gerçekleştirilmesinde bireyin çalıştığı örgütün hedeflerini benimsemesi ve o örgüt içinde varlığını sürdürmeyi istemesi anlamına gelen örgütsel bağlılık ön plana çıkmaktadır.

Örgütsel bağlılık, işgörenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın bir ifadesidir. Son yıllarda örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet örgütsel davranış disiplininin ilgilendiği yeni konular içerisinde yer almaktadır. Örgütsel bağlılığın birçok değişkenden etkilendiği ve birçok değişkeni de etkilediği görülmektedir. Bu araştırmada ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefetleri arasındaki ilişki araştırılmıştır.

Örgütsel Bağlılık

Bağlılık, adanma, sadakat ve bağlı olma anlamlarını ifade etmektedir (Mercan 2006). Bağlılık hakkındaki teorik çalışmaların çoğu iki farklı görüşü ortaya çıkarmıştır. İlk görüşe göre Morrow (1983) bağlılık kavramının işgücü devri, performans gibi unsurlar üzerindeki etkilerinin önemli sonuçlarının anlaşılması için ilişkili olduğu kavramlardan ayrı olarak ele alınmasını öne sürmüştür (Meyer ve Allen 1997). İkinci görüşe göre ise Reichers (1985) bağlılığın tek boyutlu bir kavram olarak görülmemesini, buna bağlı olarak da örgütsel bağlılığın örgütü oluşturan farklı gruplara olan bağlılığın bir bileşimi olarak anlaşılması gerektiğini öne sürmüştür (Reichers 1985; Çolakoğlu vd. 2009).

Örgütsel bağlılık ile ilgili alanyazın incelendiğinde, örgütsel davranış ya da örgütsel psikoloji alanlarındaki pek çok yapıya benzer şekilde, farklı bağlılık tanımları yaptıkları görülmektedir. Çalışan ile örgütü arasındaki uyumun bir göstergesi olan örgütsel bağlılık kavramı tüm örgütler için büyük önem taşımaktadır. Örgütsel bağlılık, kişilerin örgüte gösterdikleri pasif bir sadakatten çok, kişilerin örgütün başarılı olması ve hedeflerine ulaşmasına yardımcı olabilmek için bir şeyler yapma isteğini ortaya koydukları daha aktif bir ilişkiyi kapsamaktadır (İnce ve Gül, 2005; Steers, 1981; Çetin vd. 2011). Örgütsel bağlılığı ilk tanımlayanlardan biri olan Grusky (1966), bağlılığı bireyin örgüte olan bağının gücü olarak ifade etmiştir (Mercan 2006). Meyer ve Allen'e göre örgütsel bağlılık, çalışanın örgüte olan psikolojik yaklaşımını ifade etmektedir (Meyer ve Allen 1990). Örgütsel bağlılık, örgütsel amaçlarla özdeşleşmek, örgütsel görevleri üstlenmek ve örgüte sadakat hissetmeyi gerektiren bir kavramdır (Dale ve Fox 2008). Örgütsel bağlılıkla ilgili en çok kabul edilen tanımlardan biri Porter ve arkadaşlarının yaptıkları tanımdır. Bu tanıma göre örgütsel bağlılık, bireyin örgüt amaç ve değerlerini kabul etmesi, bu amaçlara ulaşması yönünde çaba sarf etmesi ve örgütteki üyeliğini devam ettirme arzusudur (Mercan 2006; Çolakoğlu vd. 2009). Becker, Staw, Salancik gibi araştırmacılar örgütsel bağlılık kavramının davranış yönünü ele alarak tanımlamışlardır. Allen, Meyer, March ve Simon, Mowday, Steers ve Porter, Boulian gibi araştırmacılar ise; örgütsel bağlılık kavramının tutum yönünü öne çıkartmışlardır. Davranışçılara göre örgütsel bağlılık; bağlılığın açık gösterimiyle kanıtlanır. İşgörenler, işlerine devam ederek sorumluluklarını artırırlar. İşgörenin sorumluluklarının artması örgütten ayrılmayı zorlaştırır. Tutumsal yaklaşım ise; işgörenin kimliğinin örgütle ilişkilendirilmesi fikrini ileri sürer. İşgörenin işverene karşı duygusal bir bağlılık göstereceği savunulur (Çetin, 2004).

Örgütsel bağlılık pek çok yazar tarafından farklı boyutlarda çalışılmıştır. Etzioni (1961) bağlılığı yabancılaştırıcı, hesapçı ve ahlaki bağlılık; Kanter (1968) devam, uyum ve kontrol bağlılığı; Q'Reilly ve Chatman (1986) uyum, özdeşleşme ve içselleştirme; Mowday vd. (1982) davranışsal ve tutumsal; Katz ve Kahn (1977) anlatımsal ve araçsal devre şeklinde sınıflandırmışlardır (Katz ve Kahn 1977; aktaran Boylu vd. 2007). Bu araştırmada Meyer ve Allen (1991) tarafından oluşturulan üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli temel alınmıştır. Meyer ve Allen örgütsel bağlılığın üç boyutu bulunduğunu belirtmektedir. 5. Örgütsel bağlılık duygusal, normatif

Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 8/6 Spring 2013



ve devamlılık olmak üzere farklı üç bileşenden meydana geldiği ifade edilmektedir. (Çekmecelioğlu 2006; Meyer ve Allen 1991; Çolakoğlu vd. 2009).

Örgütsel bağlılıkla ilgili ilk araştırmalar örgütsel bağlılığı örgütsel değerlerin içselleştirilmesini yansıtan tek boyutlu bir yapı olarak tasvir etseler de Meyer ve Allen, örgütsel bağlılığın üç farklı bileşene sahip olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Söz konusu bu öğeler, duygusal, devamlılık ve normatif bağlılıktır (Yüceler, 2009; Açıkalm, 2011). *Duygusal Bağlılık*: Bir kişinin örgüte olan duygusal bağlantısı ile ilgilidir (Meyer ve Allen 1990). Genel olarak, güçlü duygusal bağlılığa sahip olan çalışanlar örgütte kalmayı istediklerini hissettikleri için örgütte kalırlar (Demircan 2003). Güçlü duygusal bağlılığı olan işgörenlerin örgütte kalma nedenleri, bunu istemeleridir (Uygur 2004). *Devamlılık Bağlılığı*: Örgütten ayrılmanın getireceği maliyetlerin farkında olma anlamına gelmektedir (İnce ve Gül 2005). Devam etme bağlılığında, birey istese de örgütten çıkamamaktadır. Bunun sebebi, birey örgütten ayrılırsa bu onun için maliyetli olacak ve bazı zorluklarla karşılaşacaktır (Sökmen 2000). *Normatif Bağlılık*: Bu tür bağlılıkta birey kendisini örgüte karşı yükümlü hissettiği için örgüte bağlanmaktadır. Bu bağlılık türünün temelini zorunluluk oluşturmaktadır. Normatif bağlılık, örgütün çalışana burs gibi ödüller sağladığında veya eğitim gibi önemli maliyetleri üstlendiğinde meydana gelebilir. Bu durumda, çalışan borçlarını ödeyene kadar kendisinde karşılığını ödeme zorunluluğu hisseder (Allen ve Meyer 1990; Meyer ve Allen 1991).

Sonuçta, güçlü bir duygusal bağlılığa sahip olan işgörenler, örgütte kalmak istedikleri için; güçlü bir normatif bağlılık hisseden işgörenler, örgütte kalmaları gerektiği için ve güçlü bir devam bağlılığı duyan işgörenler ise buna gereksinimleri oldukları için örgütte kalırlar (Bolat ve Bolat, 2008). Örgütsel bağlılığın bağımsız değişken olarak ele alındığı yani bağlılığın sonuçlarına ilişkin işten ayrılma, işten ayrılma niyeti, işe devam etme, performans, çaba gösterme, işe zamanında gelme, örgütsel vatandaşlık vb. değişkenlerle ilgili pek çok araştırma vardır (Arnold ve Feldman, 1982; Day, 1987; Mathieu ve Kohler, 1990; Randall, 1990; Meyer ve Allen, 1997). Türkiye’de de örgütsel bağlılığın bağımlı ve bağımsız değişken olarak ele alındığı pek çok araştırma yapılmasına rağmen, öğretmenlerin bağlılık düzeylerini sinizm ve muhalefet değişkenleri açısından ele alan araştırma bulunamamıştır. Sadece Örgütsel Bağlılık ile örgütsel sinizmin birlikte araştırıldığı sınırlı sayıda araştırmalar bulunmaktadır. Alanyazında örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizmin birlikte yapıldığı çalışmalar (Eaton, 2000; Wanous, Reichers ve Austin, 1994; Dean vd. 1998; Johnson ve O’Leary-Kelly, 2003; Turner ve Valentine, 2004; Abraham, 2000) oldukça sınırlıdır. Türkiye’de de örgütsel bağlılık ve sinizmin birlikte araştırıldığı çalışmalar; sağlık, kamu sektörü ve özel işletmelerde (Altınöz, Çöp ve Sığındı, 2011; Fındık ve Eryeşil, 2012) ve eğitim alanında (Özgan, Çetin ve Küleççi 2012 ve Kılıç 2011) yapılan araştırmalar yer almaktadır.

Örgütsel Sinizm

Sinizm kavramı her ne kadar günümüzde popüler olmaya başlamışsa da çok geniş bir kavramdır. Bu nedenle sinizm; felsefe, din, sosyoloji, yönetim ve psikoloji gibi sosyal bilimlerin farklı disiplinlerinin konusu olmaktadır. Her bir disiplin, sinizm kavramının sosyal süreçlerdeki rolünü dikkate alarak farklı bakış açıları ile açıklamaktadır. Sinizm çok boyutlu bir kavram olup felsefe, din, politik bilimler, sosyoloji, yönetim ve psikoloji gibi farklı disiplinlerin konusu olmuştur. Sinizm, “kuşkuculuk”, “şüphencilik”, “güvensizlik”, “inançsızlık”, “kötümserlik”, “olumsuzluk” sözcükleriyle yakın anlamlara sahip olmakla beraber, modern yorumunda, bireyin “kusur bulan, zor beğenen, eleştiren” anlamı daha baskındır (Erdost vd., 2007). Sinik ve sinizm kavramları, yüzyıllar içinde sinizm öğretilerinden farklı anlamlarda türetilmiştir (Dean vd. 1998) ve günümüzde kullanılan anlamıyla kavramlaştırılmıştır. En basit biçimde sinizm “diğerlerinden hoşlanmama ve diğerlerine güvenmeme” olarak tanımlanmaktadır (Brandes vd. 2008).

Alanyazında örgütsel sinizme yönelik çok fazla tanım mevcuttur ancak yapılan tanımlamalar arasında etkili olabilmiş tanımlama sayısı çok fazla değildir. Dean vd. (1998) göre

Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 8/6 Spring 2013



örgütsel sinizmi, bir kişinin istihdam edildiği örgüte karşı, örgütün bütünlükten yoksun olduğuna yönelik inanç, örgüte yönelik negatif duygularının ve bu inanç ve duygularla tutarlı biçimde örgüte karşı aşağılayıcı ve eleştirel davranış eğilimlerinden oluşan olumsuz tutumdur (Naus, 2007; Arslan, 2012). Dean vd. (1998)'ne göre örgütsel sinizm bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyutu kapsamaktadır: Bilişsel Boyut: Örgütsel sinizmin dürüstlükten yoksun olduğu inancı vurgulanmaktadır. Bilişsel boyut ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki incelendiğinde, örgütlerinde sinik tutuma sahip bireylerin örgütsel ilke ve kurallardan yoksun, resmi işler ve kuralları ciddiye almayan, tutarsız, yalan ve hile dolu davranışlar sergileyen, diğer insanlara güvenmede sorun yaşayan, kişisel çıkarları ön planda olan özelliklere sahip oldukları söylenebilir (Brandes, 1997; Dean vd., 1998). Duyuşsal Boyut: Örgüte karşı oluşan negatif duygular kapsamaktadır. Örgütsel sinizmin duygusal boyutu, saygısızlık, öfke, sıkıntı ve utanç duymak gibi kuvvetli duygusal tepkileri kapsamaktadır (Abraham, 2000). Bu boyutta saygısızlık, karşısındakini küçük görme, öfke, kızgınlık duymak, diğerlerinden nefret etmek, kendini beğenmişlik, ahlaki bozulma, hayal kırıklığına uğrama ve güvensizlik duygularının yer aldığı belirtilebilir. (Kalağan, 2009). Davranışsal Boyut: Bu boyutta örgütlerinde sinik davranışta bulunan çalışanlar, örgüt içinde gelecek olaylar hakkında karamsar tahminleri, alaycı mizah gibi unsurları ve örgütle ilgili hakir görmeleri ve güçlü eleştirel ifadeleri de kapsamaktadır (Özgener vd., 2008; Kutaniş ve Çetinel, 2009; Özgan vd. 2012). Çalışanlar, sinik davranışları ifade edebilmek için mizahı, özellikle alaycı mizahı kullanmaktadırlar (Dean vd.1998).

Örgüt içinde sinizme yol açan pek çok farklı unsurun olduğu görülmüştür. Yanlış yönetilen değişim çabaları, aşırı stres ve rol yükü, kişisel ve örgütsel beklentilerin karşılanmaması, yetersiz sosyal destek, rekabet düzeyine kıyasla yetersiz düzeyde terfi, amaç çatışması, artan örgütsel karmaşıklık, karar alımında etkili olma düzeyinin yetersizliği, iletişimsizlik, psikolojik sözleşme ihlalleri, işten çıkarma da sinizmin sebeplerinden bazılarıdır (Reichers vd. 1997; Turan, 2011).

Örgütsel sinizm, örgütsel davranış alanyazında çok yeni bir konu olup, 1990'lı yılların başlangıcından günümüze işletme yönetimi, örgütsel davranış, insan kaynakları yönetimi, iş etiği, halkla ilişkiler gibi farklı alanlarda çalışan araştırmacıların ilgisini çekmektedir (James, 2005; Tınaztepe, 2012). Türkiye'de örgütsel sinizm ile ilgili araştırmalar özellikle 2000'li yılların ikinci yarısından itibaren zaman içinde artış göstermiştir. İlk yapılan çalışmalarda örgütsel sinizme ilişkin ölçek uyarlama çalışmaları (Erdost vd. 2007; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Güzeller ve Kalağan, 2008; Sağır ve Oğuz, 2012) dikkati çekmiştir. Konu ile ilgili alan yazın incelendiğinde, eğitim örgütlerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin ve bazı diğer örgüt çalışanlarının, örgütsel sinizm konusu hakkındaki görüşleri üzerine yapılmış sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır (Erdost vd. 2007; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Efiltili vd. 2008; Özgener vd. 2008; Kutanis ve Çetinel, 2009; Tükeltürk vd. 2009; Kalağan, 2009; Kutaniş ve Dikili, 2010; Özler, Atalay, Şahin, 2010; Kalağan ve Güzeller, 2010; Polat, Meydan ve Tokmak, 2010; Altınöz, Çöp, Sığındı, 2011; Özgan, Külekçi ve Özkan, 2011; Tınaztepe, 2012). Uluslararası alanyazın incelendiğinde, sinizm konusunda yapılan çalışmaların, (Reichers, Wanous, Austin, 1997; Brandes vd. 1999; Dean vd. 1998; Abraham, 2000; Eaton, 2000; FitzGerald, 2002; Delken, 2004; Bommer vd. 2005; Byrne ve Hochwarter, 2007; Brown ve Cregan, 2008) genelde eğitim dışında olduğu görülür.

Örgütsel Muhalefet

Muhalefet, temel olarak siyaset bilimine özgü bir kavram olmakla birlikte, giderek aralarında yönetim bilimi de olmak üzere pek çok disiplinin ilgi alanına girmeye başlamıştır. Bu nedenle son yıllarda muhalefet olgusunun siyaset bilimi dışında örgüt içi ilişkiler bağlamında da incelenmesi gerektiği yönünde bir anlayış gelişmiştir (Özdemir, 2010). Türk Dil Kurumu (TDK, 2001) sözlüğünde muhalefet kavramı "bir tutuma, bir görüşe ve bir eyleme karşı olma durumu" olarak tanımlanmaktadır. Muhalefet, en genel anlamda örgüt üyelerinin üstleri ile görüş ayrılığına düşmeleri durumu olarak tanımlanmaktadır (Özdemir, 2010). Örgüt üyelerinin üstleri ile görüş

Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 8/6 Spring 2013



ayrılığına düşmesinde örgüt içerisinde meydana gelen birtakım davranış, olay ya da durumlar rol oynamaktadır. Örgüt içerisinde ortaya çıkan bu görüş ayrılığı durumuna, örgütsel muhalefet denilmektedir (Kassing, 1997a).

Örgütsel muhalefet iki temel bileşenden oluşan şemsiye bir kavramdır. Bunlardan birincisi, görüş ayrılığı, diğeri ise bu görüş ayrılığının dile getirilmesidir (Redding, 1985; Kassing ve DiCioccio, 2004; Özdemir, 2010). Kassing (1997b) örgütsel muhalefeti, örgüt içerisinde meydana gelen kimi uygulamalardan hoşnutsuzluk duyulması sonucu ortaya çıkan ve bu anlamda örgütsel statükodan bir uzaklaşmayı simgeleyen her türlü protesto ve karşı gelme davranışı biçiminde tanımlamaktadır. Buradan hareketle örgütsel muhalefeti, üstleriyle görüş ayrılığına düşen örgüt üyelerinin söz konusu görüş ayrılığını dile getirmeleri biçiminde tanımlamak mümkündür (Özdemir, 2010).

Kassing (1998) muhalefeti ifade etmek için üç strateji ortaya koymuştur. Açık muhalefet, örgüt içerisinde düzeltmelere etki edebilecek yönetici, amir, müdür gibi kişilere açık, anlaşılır ve yapıcı bir şekilde muhalefeti ifade etmeyi içermektedir. Gizli muhalefet, çalışanların düşüncelerini dile getirmek istediklerinde ancak bunun için yeterli yolun olmadığını algıladıklarında ortaya çıkmaktadır. Bunun sonucunda çalışanlar kendilerini engellenmiş hissetmekte ve muhalefetlerini örgüt içerisindeki etkisiz kişilere ya da diğeri kendini engellenmiş hisseden çalışanlara daha agresif ifade etmektedir. Dışsal muhalefet ise, örgüt içerisinde herhangi bir kişiye meseleyi anlatmadan ya da itiraz etmeden karşıt görüşte olmayı ve muhalefeti kullandığı basın ya da politik kaynakların dışında eş, aile üyeleri, iş dışı arkadaşlar, yabancılar gibi harici kişilere ifade etmeyi içermektedir (Kassing, 1998; Ökten ve Cencki, 2013).

Araştırmacıların muhalefet ile ilgili yaptıkları çalışmaların birçoğu çalışanların kime ve ne zaman muhalefet edeceklerine karar vermelerinin anlaşılması yönünde önemli katkılar sağlamaktadır (Kassing ve Avtgis, 1999; Kassing ve Armstrong, 2002; Ökten ve Cencki, 2013). Bu çalışmalardan özellikle Kassing'in (1997a) muhalefette etkili olan faktörleri bireysel, ilişkisel ve örgütsel olarak sınıflandırdığı modeli çok fazla dikkat çekmiştir. Kassing'in modeline göre; çalışanların muhalefet etme kararlarını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler, kişilik özelliklerinden yöneticilerin ve örgütün çalışanlarına davranış biçimlerine kadar sıralanmaktadır (Kassing, 2008). Muhalefet ilk önce bireysel seviyede kendini göstermektedir. Dolayısıyla, çalışanların eğilimleri, kişilik özellikleri, örgütüyle olan ilişkisi gibi faktörler etkili olmaktadır (Ökten ve Cencki, 2013).

Örgütsel muhalefet, alanyazında çok yeni bir konu olup farklı alanlarda çalışan araştırmacıların ilgisini çekmektedir. Konu ile ilgili alan yazın incelendiğinde, eğitim örgütlerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin ve bazı diğeri örgüt çalışanlarının, örgütsel muhalefet konusu hakkındaki görüşleri üzerine yapılmış sınırlı sayıda çalışma (Gordon, 2008; MacKinnon, 2000; McMurray, 2007; Mulcahy ve Irwin, 2008; Murillo ve Ronconi, 2004; Chisholm, 1999; Cliggett ve Wyssmann, 2009; Kirk, 2009; Favela, 2010; Gaskell, 2008; Kassing, 1997; Kassing, 1998; Kassing, 2002; Kassing, 2008; Packer (2010) bulunmaktadır. Türkiye'de ise örgütsel muhalefet ile ilgili olarak araştırma sayısı (özel sektör alanında, Ökten ve Cencki, 2013; eğitim alanında, Özdemir, 2010) yok denecek kadar azdır.

Örgütsel Bağlılık Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Muhalefet İlişkisi

Örgütsel bağlılık; örgütsel amaç ve değerleri kabullenme ve bunlara güçlü bir inanç duyma, örgütsel amaçların başarılması yönünde ekstra çaba harcama, örgüt üyeliğini devam ettirme yönünde güçlü bir istek duyma, çalışanların örgütsel amaç ve değerlerine yüksek düzeyde inanması ve kabul etmesi, örgüt amaçları için yoğun gayret sarf etme isteği ve örgütte kalmak ve örgüt üyeliğini sürdürmek için duydukları güçlü bir arzu şeklinde tanımlanmaktadır (Allen ve Meyer,

1990). Tüm örgütler üyelerinin bağlılık düzeylerini artırmak istemektedirler. Bu tanımlardan da anlaşılacağı gibi örgütsel bağlılığın örgüte olumlu bir etkisinin olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılığın bu tanımıyla örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık eksikliğinde ortaya çıktığı düşünülmektedir (Steers,1977).

Örgüt, etkililik için yeterli yapısal, fiziksel ve ekonomik koşullara sahip olabilir. Buna karşın sistemin işlemeden sorumlu olan insanlara gerekli önem verilmez, gereksinimleri ve beklentileri dikkate alınmaz ise; o sistemin verimli çalışması beklenemez. Örgütten yeterli destek alıyolamayan işgörenler, tükenmişlik duygusu içine girebilir ve örgüte karşı olumsuz tutumlar geliştirebilirler. Bu doğrultuda, “bireyin örgütüne ilişkin olumsuz tutumu” (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998; aktaran Kalağan, 2009) anlamına gelen örgütsel sinizm ortaya çıkmaktadır. Örgütsel sinizm, örgüt ve birey arasındaki olası tutarsızlıklar üzerine bina edilmiştir. Sinik tutuma sahip bireyler, örgütlerinin bütünlüğünden şüphe duymaktadırlar. Örgütsel bağlılıkla ilgili çoğu çalışmada, örgütlere yüksek düzeyde bağlı olan bireylerin, daha iyi performans sergilemeye, işe gelmeme oranlarının azalmasına ve iş hacimlerinin daha düşük olmasına eğilim gösterdiği gözlenmiştir (Brandes, 1997). Örgütsel sinizmde, örgüte olumlu etkilerden ziyade olumsuz etkiler gözlenmektedir (Kalağan, 2009).

Örgütsel bağlılık, işgörenleri problem üreten değil, problem çözen bireyler haline getirmektedir (Savery and Syme, 1996; aktaran Kalağan, 2009). Örgütsel bağlılık, örgütsel sinizmin arasındaki ilişki incelendiğinde güçlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülür. Yapılan araştırmalarda çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılıklarının azaldığı belirlenmiştir (Turner ve Valentine, 2001). Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık terimleri incelendiğinde; örgütsel sinizmde, çalışanlara mesleki becerilerini kullanmaları için yeterli imkânlar sağlanmamakta; onların örgütsel bağlılıklarını etkileyen beceri algıları azalmakta ve çalışanlar örgütlere güven duymakta zorlanmaktadır (Abraham, 2000).

Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık konusunda yapılan çalışmalar incelendiğinde, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında bazı farklılıklar olduğu gözlenmiştir (Dean vd., 1998). Bilişsel Boyut kapsamında örgütsel sinizmde işgören, örgütün dürüstlükten ve bütünlükten eksik ve uygulamalarında bütünleşme eksikliği olduğuna inanmaktadır. Örgütsel bağlılıkta ise, işgören kişisel değer ve amaçlarının, örgütün değer ve amaçları ile benzer olup olmadığını incelemektedir. Davranışsal boyut kapsamında; örgütsel sinizm çalışanların örgütten ayrılıp ayrılmama konusundaki kararsızlıklarını içerirken, örgütsel bağlılık çalışanların örgütte kalma niyetini içermektedir. Duyuşsal boyut kapsamında; örgütsel sinizm yaşayan çalışanların örgütteki deneyimleri sırasında örgütlere karşı küçümseme ve engelleme gibi duygular yaşarken, örgütsel bağlılığı düşük olan çalışanların örgüte karşı sadece örgüte bağlanma ve gurur duymada eksiklik yaşamaması ve örgütle bütünleşmesi daha azdır (Dean vd., 1998). Bu yüzden örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasında negatif bir ilişki vardır. Dolayısıyla örgütsel sinizm örgütsel bağlılığı azaltmaktadır (Abraham, 2000). Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık birbirlerinden farklı kavramlar olmakla birlikte örgütsel sinizm örgütsel bağlılık eksikliğinden daha güçlü bir duyguyu ifade etmektedir (Dean vd., 1998; Kalağan, 2009).

Örgütsel muhalefet ile ilişkili değişkenler arasında örgütsel bağlılık, iş doyumu ve örgütsel özdeşleşme bulunmaktadır. Bu değişkenler ile örgütsel muhalefet arasında bir ilişki olup olmadığı ve eğer bir ilişki var ise bunun hangi düzeyde gerçekleştiğine ilişkin çeşitli araştırmalar (McMurray, 2007; Mulcahy ve Irwin, 2008; Cliggett ve Wyssmann, 2009) yapılmıştır. Örgütsel bağlılık, temel olarak işgörenlerin bağlı olduğu örgütle olan bağının saptanması bakımından önem taşımaktadır. Kassing (1997a) söz konusu değişkenlerin örgütsel muhalefet davranışı ile sıkı ilişki içerisinde olduğunu öne sürmektedir.

İşgörenlerin örgütsel bağlılıklarının göstergelerinden biri olan işgörenlerin örgütlere karşı sahip oldukları memnuniyet düzeyleridir. Günümüzde işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri

Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 8/6 Spring 2013



giderek yükselme eğilimindedir. Çünkü geçen yüzyıldaki çalışma koşulları ile günümüzdeki çalışma koşulları arasında büyük farklılıklar bulunmaktadır. Günümüzde işgörenler çok daha güvenli ve konforlu iş ortamlarında görev yapmaktadır. Ancak çalışma yaşamında gözlenen bu iyileşme eğilimine rağmen bazı işgörenler hala işlerine karşı bir memnuniyetsizlik duygusu yaşamaktadır. Bu durumun en önemli nedeni işgörenlerin işyerindeki beklentileri ile iş koşulları arasındaki mevcut farklılıklardır. Ayrıca kimi durumda iş yerlerindeki düzenlemeler işgörenlerin beklenti düzeylerinin altında kalabilmekte bu ise doğal olarak işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini düşürmekte muhalif davranışlar sergilemesine yol açmaktadır (Robbins, 2003; Özdemir, 2010).

Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek işgörenlerin daha iyi iletişim kurdukları ve işbirliğine daha yatkın oldukları öne sürülmektedir (Luthans, 1995). İşgörenlerin örgütsel muhalefet davranışları ile çeşitli değişkenler arasındaki ilişkilere dönük çalışmalar yüksek örgütsel bağlılık, iş doyumunu ve örgütsel özdeşleşme düzeyinin dikey muhalefet ile pozitif yönlü, yatay muhalefet ile negatif yönlü bir ilişki içerisinde olduğunu saptamıştır (Kassing, 1998; Özdemir, 2010).

Alanyazında örgütsel muhalefetin örgüte ve örgüt üyelerine dönük olumsuz sonuçlara da yol açabileceği ifade edilmektedir. Bu olumsuz sonuçlar arasında örgüt üyelerinin örgütten ayrılmaları, örgüt içi çatışmaların yaşanması ve buna bağlı olarak örgüt içi çeşitli şiddet davranışlarının ortaya çıkması yer almaktadır. Yine bu olumsuz sonuçlardan birisi, muhalif görüşlerin önemsenmediği ya da baskı altına alındığı örgütlerin giderek daha otokratik bir örgüt yapısına bürünmeleri tehdididir. Bu durum ise bağlılık, özdeşleşme, gelişme ve yenileşmenin önündeki önemli engellerden birini oluşturmaktadır (Shahinpoor ve Matt, 2007; aktaran Özdemir, 2010).

Bu genel değerlendirmeler ışığında öğretmenlerin örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet algıları arasında bir ilişki olduğu düşünülmektedir. Yapılan alanyazın incelemesinde örgütsel bağlılık ile ilgili birçok araştırmaya rastlanmıştır. Örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet ile ilgili araştırmalar ise sınırlıdır. Yapılan araştırmaların da çoğu eğitim kurumları ile ilgili olmayıp değişik sektörlerde görev yapan yönetici ve personele dönüktür. Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında ilişkiyi araştıran çok sınırlı araştırma bulunurken örgütsel muhalefetin hem bağlılık hem de sinizm ile birlikte ele alındığı araştırma bulunmamaktadır. Yine alanyazında bu üç değişkenin birlikte ele alındığı tek bir çalışmaya rastlanmamıştır. Eğitim sistemi ve eğitim kurumları ülkenin kalkınması ve gelişmesinde hayati rol oynamaktadırlar. Örgütsel bağlılık, öğretmenlerin işlerinde yakaladıkları etkililik derecesiyle öğretimlerinden çıkardıkları iş tatmini, içsel motivasyon ve istek derecesini yansıtmaktadır. Bu doğrultuda ilkokullarda öğretmenlerin etkili, verimli ve güdülenerek çalışabilmeleri için örgütüne, mesleğine ve öğrencilerine bağlılık duyması gerekmektedir (Akyol vd. 2013). Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve öğretmenlerin bağlılık düzeylerini etkileyen sinizm ve muhalefet davranışlarının bilinmesi ve bu davranışların giderilmesi önemli görülmüştür.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet algıları arasındaki ilişkiyi saptamaktır.

Bu amacı gerçekleştirmek için aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır.

1. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri nedir?
2. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları nedir?
3. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel muhalefet algıları nedir?

Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 8/6 Spring 2013



4. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet algıları arasında ilişki var mıdır?

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada, İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet algıları arasındaki ilişki saptanmaya çalışılmıştır. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modelleri, iki veya daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir. İlişkisel çözümleme iki türlü yapılabilir. Bunlar; korelasyon ve karşılaştırma yolu ile elde edilen ilişkilere (Karasar, 2005). Bu çalışmada İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet algıları arasındaki ilişkinin belirlenmesinde korelasyon kullanılmıştır. Korelasyonel araştırmalar, iki ya da daha çok değişken arasındaki ilişkinin, herhangi bir şekilde bu değişkenlere müdahale edilmeden incelenmesini sağlar. Korelasyonel araştırmalar, değişkenler arasındaki ilişkilerin açığa çıkarılmasında, bu ilişkilerin düzeylerinin belirlenmesinde etkili ve bu ilişkilerle ilgili daha üst düzey araştırmaların yapılması için gerekli ipuçlarını sağlayan araştırmalardır (Büyüköztürk vd. 2008).

Çalışma Evreni

Araştırmanın çalışma evrenini, 2012-2013 öğretim yılında Bolu ili merkez ilçe sınırlarında bulunan 22 ilkokulda görev yapan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Bolu merkez ilçe sınırlarında yer alan 22 ilkokulda 483 öğretmen görev yapmaktadır.

Araştırmada evrenin tamamına ulaşamayacağından dolayı evrenden örneklem alma yoluna gidilmiştir. Araştırmanın örneklemini ise, çalışma evreninden seçkisiz olarak seçilen 219 öğretmenden oluşmaktadır. Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004: 50) göre, “0,05 hata payı ile 278 kişilik bir örneklem 1000 kişilik bir evreni temsil etmektedir.” Dolayısıyla bu çalışmada ulaşılan örneklemin evreni temsil edebileceği düşünülmektedir. Örneklem çalışma evreninin % 45’ine isabet etmektedir.

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin demografik özelliklerine göre dağılımı Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

		<i>f</i>	%
Cinsiyet	Kadın	136	62,1
	Erkek	83	37,9
Yaş	25-30 yaş	27	12,3
	31-35 yaş	57	26,0
	36-40 yaş	28	12,8
	41-45 yaş	65	29,7
	46-50 yaş	22	10,0
	51 yaş ve üstü	20	9,1
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	22	10,0
	6-10 Yıl	25	11,4
	11-15 Yıl	47	21,5
	16-20 Yıl	46	21,0

Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 8/6 Spring 2013



	21-25 Yıl	59	26,9
	26 Yıl ve üstü	20	9,1
TOPLAM		219	100,0

Tablo1 incelendiğinde ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin %62,1'i Kadın ve % 37,9'u Erkektir. Öğretmenlerin yaşlarına göre dağılımında en fazla yığılma %29,7 ile "41-45 yaş" grubunda olmuştur. Öğretmenlerin yaş değişkeninde en az yığılma ise %9,1 ile "51 yaş ve üstü" grubundadır. Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre yığılma %26,9 ile "21-25 yıl" mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden olmuştur. En az yığılma ise %9,1 ile "26 yıl ve üstü" mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerdir.

Verilerin Toplanması

Araştırma verileri, ölçeklerle toplanmıştır. Araştırma verileri öğretmenlerden Meyer ve Allen (1984) tarafından geliştirilen ve Boylu, Pelit ve Güçer (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği", Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş, Türkiye'de ise Kalağan (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan; Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından tekrar geçerlik ve güvenilirliği yapılan ve uyarlanan üç boyutlu "Örgütsel Sinizm Ölçeği" ve Özdemir (2010) tarafından geliştirilen Örgütsel Muhalefet ölçeğinin "Muhalef Davranışlar Alt Ölçeği" ile toplanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan ölçekler daha önceden geliştiren kişiler tarafından geçerliliği ve güvenilirliği sağlanmış ölçeklerdir. Ölçekler araştırmacı tarafından uygulanmıştır. Ölçekler uygulanmadan önce, öğretmenlerle görüşülerek ölçekler hakkında bilgi verilerek, ölçeklerin kullanım alanı ile ilgili bilgiler detaylarıyla anlatılmıştır. Ölçekler uygulandıktan sonra araştırmacı tarafından elden toplanmıştır. Ölçek 220 öğretmene dağıtılmış, ölçeklerin hepsi geri dönmüştür. Ancak 1 ölçekte boşluklar olmasından dolayı geçerli sayılmamıştır. Analiz işlemleri için 219 ölçek geçerli sayılmıştır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplamak için kullanılan ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıda verilmiştir.

"Örgütsel Bağlılık Ölçeği" Meyer ve Allen (1984) tarafından geliştirilen ve Boylu, Pelit ve Güçer (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" (Organizational Commitment Questionere: OCQ)'inde 17 adet soru bulunmaktadır. Ölçek; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutu bulunmaktadır. Ölçekte öğretmenlerin duygusal bağlılıklarını (1, 2, 3, 4, 5, 6. maddeler), devam bağlılıklarını (7, 8, 9, 10, 11, 12.maddeler) ve normatif bağlılıklarını (13, 14, 15, 16, 17.maddeler) ölçmeye yönelik maddeler bulunmaktadır. Boylu, Pelit ve Güçer (2007) tarafından yapılan araştırmanın ölçeğin duygusal bağlılık boyutuna ilişkin güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha 0,92, devam bağlılığı boyutuna ilişkin güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha 0,79 ve normatif bağlılık boyutuna ilişkin güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha 0,80 olarak verilmiştir. Bu araştırmada da ölçeğin tüm boyutlarına ilişkin güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha 0,74'dür. Ölçeğin alt boyutlarından duygusal bağlılık boyutu 0,72, devam bağlılığı boyutu 0,75 ve normatif bağlılık boyutuna ilişkin güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha 0,77 olarak bulunmuştur. Ölçek, 5'li likert sistemine göre tasarlanmıştır. Bu sistemde ölçekteki ifadelerin puanlaması; "1: kesinlikle katılmıyorum", "2: katılmıyorum", "3: kararsızım", "4: katılıyorum", "5: kesinlikle katılıyorum" şeklindedir.

"Örgütsel Sinizm Ölçeği"; Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş olan 13 maddelik, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleriyle geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış Türkiye'de Kalağan (2009) tarafından Türkçeye uyarlanmış; Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından tekrar geçerlik ve güvenilirliği yapılan ve uyarlanan üç boyutlu bir ölçektir. Ölçek, Brandes (1997) tarafından geliştirilmiş 14 maddelik örgütsel sinizm ölçeğinin gözden geçirilmiş

Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 8/6 Spring 2013



formudur. Bu formda, davranışsal boyutta yer alan bir madde çıkarılmıştır. Örgütsel sinizm ölçeğinde bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyut yer almaktadır. Bilişsel boyutta 5 madde (1, 2, 3, 4, 5), duyuşsal boyutta 4 madde (6, 7, 8, 9) ve davranışsal boyutta 4 madde (10, 11, 12, 13) bulunmaktadır. Brandes vd. (1999) bilişsel boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin 0,63 ile 0,81; duyuşsal boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin 0,75 ile 0,80 ve davranışsal boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin 0,54 ile 0,80 arasında değiştiğini hesaplamışlardır. Ayrıca, boyutların Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayıları sırasıyla 0,86, 0,80 ve 0,78 olarak hesaplanmıştır. Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarında örgütsel sinizm ölçeğinin güvenilirliği Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ve madde-toplam puan korelasyonları yardımıyla incelenmiştir. Cronbach alfa katsayısı ölçeğin tümü için 0,91'dir. Alt boyutlardan duygusal boyut için 0,94, bilişsel boyut için 0,87 ve davranışsal boyut için ise 0,82 olarak bulunmuştur. Ölçeğin bilişsel boyut için madde-toplam puan korelasyonlarının 0,64 ile 0,78 aralığında, duygusal boyut için 0,77 ile 0,90 aralığında ve davranışsal boyut için ise 0,60 ile 0,69 aralığında değişmektedir. Örgütsel sinizm ölçeğinin faktör yapısını belirlemek için açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu araştırmada da Cronbach Alpha katsayısı ölçeğin tümü için 0,72'dir. Alt boyutlardan duygusal boyut için 0,75, bilişsel boyut için 0,76 ve davranışsal boyut için ise 0,71 olarak bulunmuştur.

“Örgütsel Muhalefet Ölçeği, Muhalif Davranışlar Alt Ölçeği”; Özdemir (2010) tarafından geliştirilen ölçek formunda öğretmenlerin sergiledikleri 17 muhalif davranış yer almaktadır. Ölçeğin faktör analizine uygunluğu Özdemir (2010) tarafından KMO katsayısı ve Bartlett Sphericity küresellik testi ile sınanmıştır. Yapılan analiz sonrasında ölçeğin KMO değerinin .84 ve Bartlett Sphericity değerinin de anlamlı ($p < .05$) çıktığı görülmüştür. Faktör analizi sırasında, ölçekte yer alan ve birbirinden bağımsız alt faktörleri belirlemek amacıyla Varimax dik döndürme yöntemi tercih edilmiştir. Bu döndürme sonrasında muhalefetin nedenleri alt-ölçeğinin iki faktörlü olduğu bulunmuştur. Ölçeğe ait faktör sayısının belirlenmesinde ise öz-değer ile çizgi grafiğinden yararlanılmıştır. Analiz sırasında ölçekte yer alan maddelerin tümüne ait faktör yük değeri .35'in üzerinde çıkmıştır. Analiz sırasında ölçekte yer alan maddelerin tümüne ait faktör yük değeri .35'in üzerinde çıkmıştır. Taslak formu 24 madde olan ölçekte yer alan 7 madde binişik olmaları nedeniyle ölçekten çıkartılmıştır. Ölçekte 17 madde yer almıştır. Faktör analizi sırasında Muhalif Davranışlar alt-ölçeğine ait üç faktörün birlikte varyansın % 63,68'ini açıkladığı saptanmıştır. Muhalefet davranışlar ölçeği üç boyuttan oluşmaktadır. Haber uçurma (1, 2, 3, 4, 5), Açık muhalefet (6, 7, 8, 10) ve Örtük muhalefet (9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17) ölçeğin alt boyutlarıdır. Bu araştırmada Cronbach Alpha katsayısı ölçeğin tümü için 0,76'dir. Alt boyutlardan Haber uçurma boyut için 0,76, Açık muhalefet boyutu için 0,77 ve Örtük muhalefet boyutu için ise 0,77 olarak bulunmuştur.

Verilerin Analizi ve Çözümlemesi

Çalışmaya grubunda yer alan öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımlarına bakılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin okullarına ilişkin örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet ve bunların alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerini saptamak için frekans, yüzde ve standart sapmalarının dağılımlarına bakılmıştır.

Tüm değişkenler korelasyon analizine tutulmuş ve değişkenler arasındaki ilişkiler ortaya konulmuştur. İki değişken arasındaki korelasyon ilişkisinin yönünü, kuvvetini belirtmede kullanılan korelasyon katsayılarının “+” ya da “-” olması ilişkisinin yönünü belirlemede kullanılmıştır. Korelasyon katsayıları değerlendirilirken katsayılar, mutlak değer olarak 0,70 ile 1,00 arasında ise “yüksek”, 0,69 ile 0,30 arasında ise “orta”, 0,29 ve daha düşükse değerinde ise “düşük” düzeyle ilişkili olarak ve 0,00 yaklaştıkça ise ilişki olmadığı şeklinde yorumlanmıştır (Büyüköztürk vd., 2008).

Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 8/6 Spring 2013



Araştırmada alt problemlerin çözümlenmesine dönük olarak elde edilen bulgular yorumlanırken; aralıklar “4.20-5.00” çok yüksek, “3.40-4.19” yüksek, “2.60-3.39” orta, “1.80-2.59” düşük ve “1.00-1.80” çok düşük olarak değerlendirilmiştir.

Bulgular

Araştırmada ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet düzeylerine ilişkin bulguları başlıklar altında verilmiştir.

Alt Problemlere İlişkin Bulgular

Bu başlık altında alt problemlere ilişkin bulgular yer almaktadır.

Birinci Alt Probleme ilişkin Bulgular

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve alt boyutlarına ilişkin bulgular Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına İlişkin Algılarına Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	N	\bar{x}	SS
Duygusal Bağlılık	219	3,91	1,09
Devam Bağlılığı	219	2,87	,25
Normatif Bağlılık	219	3,76	,72
Örgütsel Bağlılık (Tüm Boyutlar)	219	3,51	,54

Tablo 2’de ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar verilmiştir. Genel olarak öğretmenlerin okullarına ilişkin bağlılık algıları ($\bar{x}=3,51$, $S=,54$) “Yüksek” düzeydedir. Çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nin alt boyutlarından “Duygusal Bağlılık” ($\bar{x}=3,91$, $S=1,09$) algıları ve “Normatif Bağlılık” ($\bar{x}=3,76$, $S=,72$) algıları “Yüksek” düzeydedir. Ancak öğretmenlerin “Devam Bağlılığı” ($\bar{x}=2,87$, $S=,25$) algıları “Orta” düzeydedir.

İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin bulgular Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına İlişkin Algılarına Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	N	\bar{x}	S
Duyuşsal Sinizm	219	1,84	1,11
Duygusal Sinizm	219	1,86	1,36
Davranışsal Sinizm	219	1,92	1,22
Örgütsel Sinizm (Tüm Boyutlar)	219	1,87	1,22

Tablo 3’de ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları ($\bar{x}=1,87$, $S=1,22$) “Düşük” düzeydedir. Çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin “Örgütsel Sinizm

Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 8/6 Spring 2013



Ölçeği”nin alt boyutlarından “Duyuşsal Sinizm” ($\bar{x}=1,84$ $S=1,11$), “Duygusal Sinizm” ($\bar{x}=1,86$ $S=1,36$) ve “Davranışsal Sinizm” ($\bar{x}=1,92$, $S=1,22$) algıları da “Düşük” düzeydedir.

Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel muhalefet ve alt boyutlarına ilişkin bulgular Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefet ve Alt Boyutlarına İlişkin Algılarına Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	N	\bar{x}	S
Örtük Muhalefet	219	2,54	1,01
Açık Muhalefet	219	2,74	,98
Haber Verme	219	2,29	1,06
Örgütsel Muhalefet (Tüm Boyutlar)	219	2,52	,99

Tablo 3’de İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel muhalefet ve alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar verilmiştir. Genel olarak öğretmenlerin muhalefet algıları ($\bar{x}=2,52$, $S=,99$) “Düşük” düzeydedir. Çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin “Örgütsel Muhalefet Ölçeği”nin alt boyutlarından “Örtük Muhalefet” ($\bar{x}=2,54$ $S=1,01$) ve “Haber Verme” ($\bar{x}=2,29$, $S=1,06$) algıları da “Düşük” düzeydedir. Ancak “Açık Muhalefet” ($\bar{x}=2,74$, $S=,98$) algıları “Orta” düzeydedir.

Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin Örgütsel bağlılık, Örgütsel sinizm ve Örgütsel muhalefet algılarının birbirleri ile ilişkisine yönelik bulgular Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Muhalefet Algıları Arasındaki İlişki

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Duygusal Bağlılık	1											
Devam Bağlılığı		2										
Normatif Bağlılık			3									
Örgütsel Bağlılık				4								
Bilişsel Sinizm					5							
Duyuşsal Sinizm						6						

Turkish Studies

Davranışsal Sinizm	7	-.43**	-.71**	-.81**	-.79**	.89**	.88**												
Örgütsel Sinizm	8	-.45**	-.70**	-.81**	-.79**	.98**	.99**	.98**											
Örtük Muhalefet	9	-.26**	-.54**	-.66**	-.74**	.88**	.92**	.85**	.91**										
Açık Muhalefet	10	-.06	-.33**	-.48**	-.46**	.77**	.78**	.73**	.86**	.94**									
Haber Verme	11	-.47**	-.67**	-.76**	-.75**	.90**	.95**	.87**	.92**	.96**	.82**								
Örgütsel Muhalefet	12	-.39**	-.54**	-.65**	-.64**	.87**	.81**	.84**	.87**	.95**	.93**	.95**	1						

* p< 0,05 ** p< 0,01

Tablo 4’de, İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Sinizm algıları arasında yüksek düzeyde negatif yönde bir ilişki ($r = -0,79$, $p < .01$) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arttıkça örgütsel sinizm algıları o oranda azalmaktadır. Yine öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Muhalefet algıları arasında orta düzeyde negatif yönde bir ilişki ($r = -0,64$, $p < .01$) bulunmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arttıkça örgütsel muhalefet algıları azalmaktadır. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Muhalefet algıları arasında yüksek düzeyde bir ilişki ($r = 0,87$, $p < .01$) bulunmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça örgütsel muhalefet algıları da artmaktadır.

Örgütsel Bağlılık ölçeğinin alt boyutlarından “Duygusal Bağlılık” ile “Devam Bağlılığı” ($r = 0,65$, $p < .01$) ve “Normatif Bağlılık” ($r = 0,57$, $p < .01$) arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Duygusal bağlılık arttıkça Devam ve normatif bağlılık artmaktadır. “Duygusal Bağlılık” boyutunun, Örgütsel Sinizm ölçeğinin alt boyutlarından “Bilişsel Sinizm” ($r = -0,46$, $p < .01$), “Duyuşsal Sinizm” ($r = -0,45$, $p < .01$) ve “Davranışsal Sinizm” ($r = -0,43$, $p < .01$) boyutları arasında orta düzeyde negatif yönde bir ilişki bulunmaktadır. Duygusal bağlılık arttıkça Bilişsel Sinizm, Duyuşsal Sinizm ve Davranışsal Sinizm azalmaktadır. “Duygusal Bağlılık” boyutunun, Örgütsel Muhalefet ölçeğinin alt boyutlarından “Örtük Muhalefet” ($r = -0,26$, $p < .01$) boyutu ile düşük düzeyde, “Haber Verme” ($r = -0,47$, $p < .01$) boyutu ile ise orta düzeyde negatif yönde bir ilişki bulunmaktadır. Duygusal bağlılık arttıkça Örtük Muhalefet, ve Haber Verme azalmaktadır. “Duygusal Bağlılık” boyutunun, Örgütsel Muhalefet ölçeğinin alt boyutlarından “Açık Muhalefet” ($r = -0,06$) boyutu ile herhangi bir ilişkisine rastlanmamıştır.

Örgütsel Bağlılık ölçeğinin alt boyutlarından “Devam Bağlılığı” ile “Normatif Bağlılık” ($r = -0,78$, $p < .01$) arasında yüksek düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. “Devam Bağlılığı” boyutunun Örgütsel Sinizm ölçeğinin alt boyutlarından “Bilişsel Sinizm” ($r = -0,64$, $p < .01$), “Duyuşsal Sinizm” ($r = -0,73$, $p < .01$) ve “Davranışsal Sinizm” ($r = -0,71$, $p < .01$) boyutları arasında orta ve orta düzeyin biraz üstünde negatif yönde bir ilişki bulunmaktadır. Devam Bağlılığı arttıkça Bilişsel Sinizm, Duyuşsal Sinizm ve Davranışsal Sinizm azalmaktadır. “Devam Bağlılığı” boyutunun, Örgütsel Muhalefet ölçeğinin alt boyutlarından “Örtük Muhalefet” ($r = -0,54$, $p < .01$), “Açık Muhalefet” ($r = -0,33$, $p < .01$) ve “Haber Verme” ($r = -0,67$, $p < .01$) boyutları arasında orta düzeyde negatif yönde bir ilişki bulunmaktadır. Devam Bağlılığı arttıkça Örtük Muhalefet, Açık Muhalefet ve Haber Verme azalmaktadır.

Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 8/6 Spring 2013



Örgütsel Bağlılık ölçeğinin alt boyutlarından “Normatif Bağlılık” boyutunun Örgütsel Sinizm ölçeğinin alt boyutlarından “Bilişsel Sinizm” ($r=-0,79$, $p<.01$), “Duyuşsal Sinizm” ($r=-0,33$, $p<.01$) ve “Davranışsal Sinizm” ($r=-0,81$, $p<.01$) boyutları arasında yüksek düzeyde negatif yönde bir ilişki bulunmaktadır. Normatif Bağlılık arttıkça Bilişsel Sinizm, Duyuşsal Sinizm ve Davranışsal Sinizm azalmaktadır. “Normatif Bağlılık” boyutunun, Örgütsel Muhalefet ölçeğinin alt boyutlarından “Örtük Muhalefet” ($r=-0,66$, $p<.01$), “Açık Muhalefet” ($r=-0,48$, $p<.01$) boyutları arasında orta düzeyde negatif yönde, “Haber Verme” ($r=-0,76$, $p<.01$) boyutu ile arasında ise yüksek düzeyde negatif yönde bir ilişki bulunmaktadır. Devam Bağlılığı arttıkça Örtük Muhalefet, Açık Muhalefet ve Haber Verme azalmaktadır.

Örgütsel Sinizm ölçeğinin alt boyutlarından “Bilişsel Sinizm” ile “Duyuşsal Sinizm” ($r=0,91$, $p<.01$) ve “Davranışsal Sinizm” ($r=0,89$, $p<.01$) arasında yüksek düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Bilişsel Sinizm arttıkça Duyuşsal Sinizm ve Davranışsal Sinizmde artmaktadır. “Bilişsel Sinizm” boyutunun, Örgütsel Muhalefet ölçeğinin alt boyutlarından “Örtük Muhalefet” ($r=0,88$, $p<.01$), “Açık Muhalefet” ($r=0,77$, $p<.01$) ve “Haber Verme” ($r=0,90$, $p<.01$) boyutları arasında yüksek düzeyde pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır. Bilişsel Sinizm arttıkça Örtük Muhalefet, Açık Muhalefet ve Haber Vermede artmaktadır.

Örgütsel Sinizm ölçeğinin alt boyutlarından “Duyuşsal Sinizm” ile “Davranışsal Sinizm” ($r=0,88$, $p<.01$) arasında yüksek düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Duyuşsal Sinizm arttıkça Davranışsal Sinizmde artmaktadır. “Duyuşsal Sinizm” boyutunun, Örgütsel Muhalefet ölçeğinin alt boyutlarından “Örtük Muhalefet” ($r=0,92$, $p<.01$), “Açık Muhalefet” ($r=0,78$, $p<.01$) ve “Haber Verme” ($r=0,95$, $p<.01$) boyutları arasında yüksek düzeyde pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır. Duyuşsal Sinizm arttıkça Örtük Muhalefet, Açık Muhalefet ve Haber Vermede artmaktadır.

Örgütsel Sinizm ölçeğinin alt boyutlarından “Davranışsal Sinizm” boyutunun, Örgütsel Muhalefet ölçeğinin alt boyutlarından “Örtük Muhalefet” ($r=0,85$, $p<.01$), “Açık Muhalefet” ($r=0,73$, $p<.01$) ve “Haber Verme” ($r=0,87$, $p<.01$) boyutları arasında yüksek düzeyde pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır. Davranışsal Sinizm arttıkça Örtük Muhalefet, Açık Muhalefet ve Haber Vermede artmaktadır.

Örgütsel Muhalefet ölçeğinin alt boyutlarından “Örtük Muhalefet” ile “Açık Muhalefet” ($r=0,84$, $p<.01$) ve “Haber Verme” ($r=0,86$, $p<.01$) arasında yüksek düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Örtük Muhalefet arttıkça Açık Muhalefet ve Haber Verme artmaktadır.

Örgütsel Muhalefet ölçeğinin alt boyutlarından “Haber Verme” ile “Açık Muhalefet” ($r=0,81$, $p<.01$) arasında yüksek düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Haber Verme arttıkça ve Açık Muhalefet artmaktadır.

Tartışma

Bu araştırmada, ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada elde edilen sonuçlar ve sonuçlara ilişkin tartışmalar bu bölümde yer almaktadır.

Örgütsel bağlılık, 1950’den beri üzerinde çalışılan bir konu olsa da sosyoloji, psikoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış gibi farklı disiplinlerden gelen araştırmacıların konuyu kendi uzmanlık alanlarında ele almaları nedeniyle örgütsel bağlılığın net bir tanımı ortaya konulamamıştır (Öksüz, 2012). En çok kabul görenler tanımlardan biri Porter, Steers, Mowday ve Boulian’ e aittir. Porter vd. (1974) örgütsel bağlılığı; bireyin örgütün amaç ve değerlerini kabul etmesi ve onlara inanması, örgüt adına çaba göstermesi ve örgütteki üyeliğini devam ettirmek için güçlü bir istek duyması olarak tanımlamışlardır (Aktaran Boylu vd., 2007). Meyer ve Allen ise, örgütsel bağlılığı “çalışanların örgüt ile ilişkilerini yansıtan ve örgüt içinde kalma kararlarını ifade eden psikolojik bir durum” olarak tanımlamıştır (Meyer ve Allen, 1997).

Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 8/6 Spring 2013



Örgütsel bağlılık, örgütsel hedeflere ulaşmada kritik öneme sahip faktörlerin başında gelmektedir (Dick ve Metcalfe, 2001; aktaran Çöl, 2004). Bu nedenle örgütler, tüm işgörenlerin bağlılık düzeylerini artırmak istemektedirler. Çünkü örgütsel bağlılık, işgörenleri problem üreten değil, problem çözen bireyler haline getirmektedir (Savery ve Syme, 1996; aktaran Çöl, 2004). Araştırmalar bağlılığı yüksek olan işgörenlerin, görevlerini yerine getirmede ve örgütsel hedeflere ulaşmada ekstra çaba sarfettiklerini göstermektedir. Ayrıca bu tür işgörenlerin örgüt ile olumlu ilişkiler kurdukları ve daha uzun süre üyeliklerini devam ettirdikleri ifade edilmektedir (Oberholster and Taylor, 1999; aktaran Çöl, 2004). Öğretmenlik mesleği yeniliklere açık olmayı, çağın gerektirdiği gelişmeleri takip etmeyi ve bu gelişmeler doğrultusunda yenilenmeyi gerektiren bir meslek olduğu için sürekli değişim içindedir. Öğretmenlerin değişimlere uyum göstermesini sağlayan etkenlerden biri de öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyidir. Okulun amaçlarının istenen düzeyde gerçekleştirilmesi ancak öğretmenlerin, okulun amaç ve değerlerini benimsemeleriyle mümkündür.

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları yüksek düzeydedir. Araştırma sonuçları alan yazındaki diğer araştırmaların sonuçları ile tutarlılık göstermektedir. Boylu, Pelit ve Güçer (2007), Nartgün ve Menep (2010), Korkmaz (2011), Karataş ve Güleç (2010), Kurşunluoğlu, Bakay ve Tanrıöğen (2010), Yörük ve Sağban (2012), Izgar (2008), Erdem (2010), Topaloğlu, Koç ve Yavuz (2008), Öksüz (2012), Nayir(2013), Buluç (2009) tarafından yapılan araştırmalarda öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları yüksek düzeyde olduğunu sonucuna ulaşmıştır. Özgan, Külekçi ve Özkan (2012), Uygur ve Yıldırım (2011), Akyol, Atan ve Gökmen (2012) tarafından yapılan araştırmalarda ise öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları orta düzeydedir.

Bağlılık duyan öğretmenler, okullarına, öğrencilerine ve çalışma alanlarına güçlü şekilde yönelim gösterirler. Hedeflenen sonuçlardan öncelikle hangilerinin başarılacağı konusunda görüş ayrılıklarının olduğu, işin kontrolünde ise büyük zorlukların yaşandığı okul gibi “gevşek” örgütlerde içten bağlılık özellikle daha büyük önem taşımaktadır. Düşük öğretmen bağlılığı öğrenci başarısını azaltmaktadır. Tükenmiş öğretmenler öğrencilere karşı daha az sevecen, sınıftaki karışıklığa karşı daha az hoşgörülü, daha fazla endişe ve bitkinlik göstermektedirler. Bu tür öğretmenler, öğretimlerinde akademik kaliteyi geliştirme konusunda daha az plan yapmakta ve kendilerini etkili öğretim sunmadan alıkoyan otoritenin kurallarına karşı çıkmada daha çekingen davranmaktadırlar. Sonucun, öğretmenlerle öğrenciler arasındaki bir anlaşma biçimini aldığı söylenebilir. Buna göre öğretmenler daha fazla sosyal ilişkilerin olduğu daha düzenli bir sınıfa karşılık olarak, öğrencilerine yönelik entelektüel beklentilerinde azalmaya gitmektedirler (Firestone ve Pannel, 1993; aktaran Uygur ve Yıldırım, 2011).

Çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nin alt boyutlarından Duygusal Bağlılık ve Normatif Bağlılık algıları yüksek, Devam Bağlılığı algıları orta düzeydedir. Örgütsel bağlılığın alt boyutları olan Duygusal Bağlılık, Normatif Bağlılık ve Devam Bağlılıklarının öğretmenlerde ne düzeyde olduğunu belirlemek için yapılan istatistikler sonucunda öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının daha yüksek olduğu bunu sırasıyla normatif bağlılık ve devam bağlılığın izlediği sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazında da bunu destekleyen çalışmalar yapılmıştır. Boylu, Pelit ve Güçer (2007); Yüceler, (2009); Kurşunluoğlu, Bakay ve Tanrıöğen (2010); Akyol, Atan ve Gökmen (2012) ve Özgan, Külekçi ve Özkan (2012) tarafından yapılan araştırmalarda da duygusal bağlılığı, normatif bağlılık ve devam bağlılığın izlediği sonucuna ulaşılmıştır. Okuluna karşı yüksek düzeyde duygusal bağlılık duyan öğretmenlerin, okulları ile özdeşleşmesi artacaktır. Bunun sonucunda okulun amaçlarını kendi amaçları gibi hissedecekler, okulun başarısını arttıracak yönde bir performans sergileyerek çalışacağı ve okulda karşılaştığı sorunları çözümlenmekte yüksek düzeyde çaba harcayacağı beklenir. Duygusal bağlılığı düşük olan öğretmenlerin, okulun amaçlarını kendi amaçlarından ayrı tutarak, okulun amaçlarını gerçekleştirilmesi yönünde içten bir inanç taşımadığı için bir gayret sarf etmeyeceği, okulun

Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 8/6 Spring 2013



geliştirilmesi, öğrenci başarısının artırılması, okulda karşılaşılan sorunların çözülmesi gibi konularda emek harcamayacağı söylenebilir (McGee ve Ford 1987; Tüzel, 2010). Öğretmenlerin okullarına karşı sadece yüksek düzeyde devam bağlılığı hissetmeleri ise, okulu sadece maddi kazanç elde etmek için bir araç olarak görmelerine, okulda çalışmaya devam etmelerinin tek nedeninin sahip oldukları statü ve imkânlarını kaybetmemek açısından bir zorunluluk olmasına, öğretmenlik mesleğine içten bir bağlılık hissetmemelerine, sadece kişisel çıkarlarını gözettikleri bir kurum olarak görmelerine neden olabilir (İnce ve Gül 2005; Tüzel, 2010). Ayrıca, okuluna karşı düşük düzeyde devam bağlılığı hisseden bir öğretmenin, okuluna yaptığı yatırımlar ve okuldan ayrılması durumunda karşılaşılabileceği maliyetleri önemsememesi durumuyla karşılaşılabılır. Düşük devam bağlılığı hisseden bir öğretmenin, karşısına çıkan daha iyi fırsatlar olduğunda, okuldaki görevini bırakması söz konusu olabilir. Okuluna karşı yüksek düzeyde normatif bağlılık gösteren öğretmenlerin, okullarına sadakatle bağlanacakları, okulda yüksek performans göstermelerinin öğrencilerine ve okulun diğer paydaşlarına karşı bir yükümlülük olduğunu hissetmelerine neden olacaktır. Buna bağlı olarak, normatif bağlılığı yüksek olan öğretmenlerin, öğrencilerinin kendisine ihtiyacı olduğu düşüncesiyle, öğrenci başarılarını artırma yönünde üst düzeyde bir gayret içinde olacakları, derslerini ahlaki sorumlulukları doğrultusunda eksiksiz yürütmeye çalışacakları söylenebilir. Buna karşılık, düşük normatif bağlılık gösteren öğretmenlerin, derslerde düşük performans ve çaba göstermeleri, öğrencilerin başarı ya da başarısızlıklarından sorumluluk duymayacakları, okulda karşılaştıkları problemlerin çözümünü yönünde gayret göstermeyecekleri düşünülebilir (Allen ve Meyer 1990; Meyer ve Allen 1991; Gonzales ve Guillen 2008; Çırpan 1999; Tüzel, 2010).

Bir örgütün varlığını ve etkililiğini sürdürebilmesi örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde görev alan bireylerin etkililiği ile mümkündür. Örgüt çalışanlarının örgütsel amaçlar etrafında toplanması, kendilerini örgütlerine ait hissetmeleri ve örgüte bağlılık sağlamaları örgütü amacına ulaştırmada etkili olduğu söylenebilir. Örgütlerde kurumsal başarıyı yakalamak, kalite ve verimli yeni uygulamalar gerçekleştirmek büyük ölçüde işgörenlerin çalıştıkları örgüte ilişkin tutumlarına bağlıdır (Helvacı, 2010). Bu tutum örgütlerin uzun dönemli etkinliği ve verimliliğini etkilemektedir. Bireyler örgüte sadece örgüt için iyi olan özellikler, yetenekler, tutum ve eğilimlerle gelmemekte, örgüt açısından olumsuz sayılabilecek tutumlar, kişilik özellikleri, duygu ve coşkularla donanmış bir şekilde de gelebilmektedir (Aydın, 2007). Bireyin örgütteki davranışı, genellikle, örgüt politikasına ve işleyişine gösterdiği tepki açısından önemlidir (Aydın, 2007). Son yıllarda örgütsel sinizm başlığı altında örgüt çalışanlarının bu olumsuz tutum ve davranışlarına daha çok önem verildiği görülmektedir.

Örgütsel sinizmi genel olarak, bir kişinin çalıştığı örgüte ve onun prosedürlerine, süreçlerine ve yönetimine karşı, bu unsurların çalışanın çıkarlarına karşı olduğu fikrine dayanan negatif tutumu olarak tanımlamıştır. Naus vd. (2007) örgütsel sinizmi, örgüt ve örgüt yönetimi tarafından atılan adımlar hakkındaki kötü düşünceler ve hayal kırıklığı hisleriyle mücadele edebilmek için çalışılan örgüte karşı kendini savunma tutumu olarak tanımlamıştır ve örgütsel sinizmin iş çevresinde itibar kazanmak için alternatif bir yol olabileceğini belirtmiştir.

Okullardaki kurumsal başarıyı yakalamak, kalite ve verim merkezli yeni uygulamalar gerçekleştirmek, öğretmenlerin çalıştıkları kuruma ilişkin tutumlarına bağlıdır (Akyol vd., 2013). Vance, Brooks ve Tesluk (1997) bireylerde, “çalıştıkları kurumların daha iyiye gidebileceği yalnız bu ihtimalin oldukça düşük olduğu inancı”nın var olmasının örgütsel sinizmin oluşmasına neden olduğunu belirtmiştir (Vance vd. 1997; aktaran Kalağan ve Güzeller, 2010). Bu anlamda; örgütsel sinizm yaşayan bir öğretmen; Okulunu geliştirmek için girişimlerde bulunmanın, diğer çalışanlar tarafından önemsenmediği duygusuna kapılabilir. Okulunu geliştirmek için önerilerde bulunmayı bırakabilir. Okulundaki kaliteyi artırmak için sunduğu önerilerin dikkate alınmadığını düşünebilir. Okulunu geliştirmek için yaptığı çabaların bilinmediği düşüncesi var olabilir. Bütün öğretmenlerin,

Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 8/6 Spring 2013



çalıştıkları okulu geliştirmek için ellerinden gelen çabayı sarf edeceklerine inanmayabilir. Yapılan uygulamalar sonucunda herkese adil davranılmayacağını ve böylelikle hak etmeyen bir kişinin ya da davranışın itibar göreceğini düşünülebilir. İşlerin daha iyiye gideceğine inanmayabilir. Okulunun geleceği ile ilgili umutlu olması zor olabilir (Kalağan ve Güzeller, 2010).

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları düşük düzeydedir. Çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin “Örgütsel Sinizm Ölçeği”nin alt boyutlarından Duyuşsal Sinizm, Duygusal Sinizm ve Davranışsal Sinizm algıları da düşük düzeydedir. Araştırma sonuçları alan yazındaki diğer araştırmaların sonuçları ile tutarlılık göstermektedir. Güzeller ve Kalağan (2008), Kalağan (2009), Kalağan ve Güzeller (2010), Özgan, Çetin ve Külekçi (2011), Kılıç (2011) ve Helvacı ve Çetin (2012) tarafından eğitim kurumlarında yapılan araştırmalarda da öğretmenlerin sinizm algıları düşük düzeyde bulunmuştur. Eğitim dışında yapılan çalışmalarda ise Özgan, Külekçi ve Özkan (2012), Arslan (2012) ve Kutanis ve Çetinel (2009)‘in üniversitelerde yaptığı araştırmalar kapsamında akademisyenlerin genel sinizm ve örgütsel sinizm düzeylerinin orta seviyede olduğu tespit edilmiştir. Tükeltürk vd. (2009) Tokgöz ve Yılmaz (2008) otel çalışanları; Turan (2011), Efilti vd. (2008), Sur (2010) ve Çağ (2011) tarafından kamu kurumlarında yaptıkları araştırmada örgütsel sinizm orta düzeydedir.

Örgütlerin demokratikleşmesi sürecinde rol oynayan etkenlerden biri de örgüt üyelerinin muhalif görüşlerini örgüt içerisinde dile getirebilmeleridir. Örgütsel muhalefet temel olarak “örgüt üyelerinin örgütsel politika ve uygulamalara ilişkin sahip oldukları farklı görüşleri dile getirmeleri” biçiminde tanımlanmaktadır (Kassing, 1997a; Özdemir, 2010). İşgörenlerin önerilerini, fikirlerini, örgüt içerisindeki uygulamalarla ilgili hoşnutsuzluklarını ve karşıt görüşlerini ifade etmeleri, bir örgütün performansı ve hatta hayatta kalması için çok önemli sonuçlar ortaya koyabilmektedir. Örgüt yöneticilerinin, hızlı değişen piyasa koşullarına cevap verebilmek, doğru kararlar alabilmek ve problemleri düzeltebilmek adına işgörenlerden gelecek bilgiye ihtiyaç duyduğu da yadsınamaz bir gerçektir (Morrison, 2011; aktaran Ökten ve Cencki, 2013). Söz konusu bilgi bazen yeni fikirler, düşünceler olsa da bazen de karşıt görüşler ya da hoşnutsuzluklar da olabilmektedir. Bu noktada da örgütsel muhalefet incelenmesi gereken bir değişken olarak ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda, kimi araştırmacılar (Kassing, 2002) muhalefetin içeriğine odaklanırken kimileri (Sprague ve Ruud, 1988; Stewart, 1980; aktaran Özdemir, 2010) de işgörenlerin muhalefetlerini kime ifade ettiklerine yoğunlaşmışlardır. Örgütsel muhalefet örgütlerin demokratikleşmesinde önemli rol oynamakta ve örgüt içerisindeki problemlerin saptanması, bu problemlerin çözümü için gerekli önlemlerin alınmasına ve örgütün gelişmesine fayda sağlamaktadır (Kassing, 2002; Ökten ve Cencki, 2013).

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel muhalefet algıları düşük düzeydedir. Çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin “Örgütsel Muhalefet Ölçeği”nin alt boyutlarından Örtük Muhalefet ve Haber Verme algıları da düşük düzeydedir. Ancak Açık Muhalefet algıları orta düzeydedir. Bu bulgular benzer araştırma bulguları ile uyumludur. Özdemir (2010) tarafından yapılan öğretmenlerin örgütsel muhalefetlerine ilişkin bir araştırma yer almaktadır. Daha çok yapılan araştırmada da öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışları nadiren düzeyindedir. Eğitim alanında öğretmen ya da yöneticilerin örgütsel muhalefetleri ilgili sadece Özdemir (2010) tarafından yapılan öğretmenlerin örgütsel muhalefetlerine ilişkin bir araştırma yer almaktadır. Daha çok yapılan araştırma özel sektördedir. Ökten ve Cencki, (2013) tarafından özel sektörde yapılan araştırmada beş faktör kişilik modelinde yer alan duygusal dengenin hem dışsal muhalefeti hem de gizli muhalefeti negatif yönde açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Yurtdışında ise örgütsel muhalefet ile ilgili çalışmalar bulunmaktadır. Özellikle Kassing’ın çalışmalarına alanyazında oldukça sık rastlanmaktadır. Kassing (1997a), Kassing (1998); Kassing ve Avtgis, (1999) tarafından yapılan araştırmalarda işgörenlerin zarar görecekları endişesinden dolayı muhalif görüşlerini yöneticilere ifade etmekten çekindikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 8/6 Spring 2013



Öğretmenlerin muhalif davranış biçimlerinin anlaşılması okullardaki iletişim yapısının çözümlenmesine yardım edebilir. Alanyazın taramalarından da anlaşılacağı gibi örgüt üyeleri muhalif görüşlerini, örgüt içi iletişim yapısının açık olduğu örgütlerde üstlerine ya da sorunun çözümüne katkı getirebilecek kişilere ifade etmektedir (Özdemir, 2010). Bu durumun hem örgüte hem de örgüt üyelerine dönük olumlu etkilerinin olduğu ifade edilmektedir (Shahinpoor ve Matt, 2007; aktaran Özdemir, 2010). Dolayısıyla mevcut çalışma sonuçları, okullardaki ast-üst ilişki yapısı ve iletişim iklimi hakkında bir fikir verebilir ve okul içi iletişimi iyileştirme ve geliştirme çalışmalarının bir tetikleyicisi olabilir. Diğer yandan öğretmen muhalefeti okullarda birtakım sonuçları da beraberinde getirmektedir. Örgütsel muhalefete yönelik yapılan çalışmalar temel olarak muhalefetin olumlu ve olumsuz sonuçları üzerine odaklanmıştır. Muhalefetin yol açtığı olumsuz sonuçların başında muhalif örgüt üyelerinin cezalandırılması gelmektedir (Özdemir, 2010).

Araştırmada İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Sinizm algıları arasında yüksek düzeyde negatif yönde bir ilişki, Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Muhalefet algıları arasında orta düzeyde negatif yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arttıkça örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet algıları azalmaktadır.

Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık terimleri kavramsal olarak birbirleriyle karşılaştırıldığında, her iki tanımın da tutumsal birer olgu olduğu gözlenmektedir. Örgütsel sinizmde, işgörenlere mesleki becerilerini kullanmaları esnasında yeterli imkânlar sağlanmamakta; onların örgütsel bağlılıklarını etkileyen beceri algıları azalmakta ve işgörenler örgütlerine güven duymakta zorlanmaktadır (Abraham, 2000; Thompson vd., 2000; aktaran Kalağan, 2009).

Örgütsel bağlılık, örgütsel sinizmin en önemli sonuçlarından birisi olarak değerlendirilmektedir (Kalağan, 2009). Aralarındaki ilişki incelendiğinde güçlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu gözlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel Bağlılık ile örgütsel sinizm algıları arasında negatif yönde yüksek düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Özgan, Külekçi ve Özkan (2012) tarafından akademisyenlerin üzerinde yaptıkları çalışmada örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında orta düzeyde negatif bir ilişki bulunmuştur. Alanyazında yer alan çalışmalar bu sonucu destekler niteliktedir. Yapılan araştırmalarda işgörenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılıklarının azaldığı belirlenmiştir (Abraham, 2000; Chrobot-Mason, 2003; Eaton, 2000; Wanous, Reichers ve Austin, 1994; Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003; Turner ve Valentine, 2004; Brandes vd.,1998; Wanous vd., 2000).

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ile örgütsel muhalefet algıları arasında negatif yönde orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel muhalefet ile ilişkili değişkenler arasında örgütsel bağlılık, iş doyumunu ve örgütsel özdeşleşme bulunmaktadır. Bu değişkenler ile örgütsel muhalefet arasında bir ilişki olup olmadığı ve eğer bir ilişki var ise bunun hangi düzeyde gerçekleştiğine ilişkin çeşitli araştırmalar (McMurray, 2007; Mulcahy ve Irwin, 2008; Gemma, 2007; Cliggett ve Wyssmann, 2009) yapılmıştır. Örgütsel bağlılık, temel olarak işgörenlerin bağlı olduğu örgüt ile olan bağının saptanması bakımından önem taşımaktadır. Kassing (1997a) söz konusu değişkenlerin örgütsel muhalefet davranışı ile sıkı ilişki içerisinde olduğunu öne sürmektedir.

Sonuç olarak örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet leri arasında anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu ve örgütsel bağlılık üzerinde örgütsel sinizmin ve örgütsel muhalefetin etkili olduğu sonucuna varılmıştır. Bu araştırmanın sonuçları doğrultusunda öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet algılarını azaltacak örgütsel bağlılık düzeyini arttırmak amacıyla şu öneriler sunulmaktadır: Öğretmenlerin örgütsel uyum açısından örgütsel bağlılıklarını destekleyici bir ortam oluşturulabilir. Öğretmenlerin okullarına ilişkin aidiyet duygularını arttırmak amacıyla grubun bir parçası olma hissi oluşturma yönünde etkinlikler düzenlenebilir. Öğretmenlerin örgüte bağlılığını azaltan durumlar ile sinizme ve muhalefet etmelerine neden olan durumları araştırılıp bu konuda önlemler alınabilir.

Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 8/6 Spring 2013



KAYNAKÇA

- ABRAHAM Farquhar Rebecca. “Organizational Cynicism: Bases and Consequences”, **Genetic, Social, and General Psychology Monographs**, S.126 (2000), s.269–292.
- AÇIKALIN Cemile. “İçsel Ve Dışsal Doyumun Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Eskişehir Üretim Sektörü Örneği”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.31 (2011), s. 237-254.
- AKYOL Pelin, ATAN Tülin ve GÖKMEN Basri. “Beden Eğitimi ve Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi”, **Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi.**, S.1 (2013), s. 38-45.
- ALTINÖZ Mehmet, ÇÖP Serdar ve SİĞİNDİ Taner. “Algılanan Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara’daki Dört Ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma”, **Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, S.21 (2011), s.285-315.
- ARNOLD Hugh. J. ve FELDMAN Daniel C. “A Multivariate Analysis Of The Determinants Of Job Turnover”, **Journal of Applied Psychology**, S.67 (1982), s.350-360.
- ARSLAN Elif Türkan. “Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelinin Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyi”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, S.1 (2012), s.12-27.
- AYDIN Mustafa. **Eğitim Yönetimi**, Hatiboğlu Yayıncılık, 8. Baskı. Ankara 2007.
- BOLAT Oya İ. ve BOLAT Tamer. “Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi”, **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S.19 (2008), s.75-94.
- BOMMER William H., RICH Carter G. ve RUBIN Richard. “Changing Attitudes About Change: Longitudinal Effects of Transformational Leader Behavior on Employee Cynicism About Organizational Change”, **Journal of Organizational Behavior**, S. 26 (2005), s.733-753.
- BOYLU Yasin, PELİT Elbeyi ve GÜÇER, Evren. “Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma”, **Finans Politik & Ekonomik Yorumlar**, S.511 (2007), s.55-74.
- BRANDES Pamela. **Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents and Consequences**, University of Cincinnati, Doctoral Thesis (unpublished), 1997.
- BRANDES Pamela, DHARWADKAR Ravi ve DEAN W.James. “Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes”. **Eastern Academy of Management Proceedings**, s.150-153. Outstanding Empirical Paper Award, 1999.
- BRANDES Pamela vd. “The interactive effects of job insecurity and organizational cynicism on work effort following a layoff”, **Journal of Leadership & Organizational Studies**, S.3 (2008), s.233-247.
- BROWN Michelle ve CREGAN Christina. “Organizational Change Cynicism: The Role of Employee Involvement” **Human Resource Management**, S.4 (2008).
- BULUÇ Bekir. “Sınıf Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki”, **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**, S.57 (2009), s.5-34.
- BÜYÜKÖZTÜRK Şeref vd. **Bilimsel Araştırma Yöntemleri** (Genişletilmiş 2. Baskı) PegemA Yayıncılık, Ankara 2008.

Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 8/6 Spring 2013



- BYRNE Zinta S. ve HOCHWARTER Wayne A. “Perceived Organizational Support and Performance Relationships Across levels of Organizational Cynicism”, **Journal of Managerial Psychology**, S.1 (2007).
- CHISHOLM Leslie L. “The Democratization of Schools and the Politics of Teachers’ Work in South Africa”, **Journal of Comparative Education**, S.2 (1999), s.111-126.
- CHROBOT-MASON Donna.L. “Keeping the Promise: Psychological Contract Violations for Minority Employees”, **Journal of Managerial Psychology**, S.1 (2003), s.22-45.
- CLIGGETT Lisa ve WYSSMANN Brooke. “Crimes against the Future: Zambian Teachers’ Alternative Income Generation and the Undermining of Education”, **Africa Today**, S. 3 (2009), s.25-43.
- ÇAĞ Aydan. **Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Sinizme Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma**. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar; 2011.
- ÇEKMECELİOĞLU Hülya. “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma”, **İş,Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, S.2 (2006), s.153-168.
- ÇETİN Fatih, BASIM H.Nejat ve AYDOĞAN Oğuz. “Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik İle İlişkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S.25 (2011), s.61-70.
- ÇETİN, Münevver Ölçüm. **Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık**. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara 2004.
- ÇIRPAN Hüseyin. **Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması**. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 1999.
- DALE Kathleen. ve FOX Marilyn. L. “Leadership Style and Organizational Commitment: Mediating Effect of Role Stres”, **Journal of Managerial** S.1 (2008), s.109-130.
- DAY Nancy E. **Clarifying The Relationship Between Organizational Commitment And Performance.**, Universtiy of Kansas, Unpublished Doctoral Dissertation, Kansas City 1987.
- DEAN W.James, BRANDES Pamela ve DHARWADKAR Ravi. “Organizational cynicism”, **The Academy of Management Review**, S.23 (1998), s.341–352.
- DELKEN Menno. **Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers**. University of Maastricht, Faculty of Economics and Business Administration, Dissertation of Master of Economics, Maastricht 2004.
- DEMİRCAN Nigar. **Örgütsel Güvenin Bir Ara Değişken Olarak Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Eğitim Sektöründe Bir Uygulama**. Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gebze 2003.
- EATON Judy A. **A Social Motivation Approach To Organizational Cynicism**. York University, Dissertation of Master of Arts. Faculty of Graduate Studies, Toronto 2000.
- EFİLTİ Seyran, GÖNEN Yelda Özlem ve ÖZTÜRK Fisun Ünal. “Örgütsel Sinizm: Akdeniz Üniversitesinde Görev Yapan Yönetici Sekreterler Üzerinde Bir Alan Araştırması”, **7. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi**, Karadeniz Teknik Üniversitesi 2008, Trabzon, s.1-14.

Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 8/6 Spring 2013



- ERDEM Mustafa. “Öğretmen Algılarına Göre Liselerde İş Yaşamı Kalitesi ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi”, **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**, S.4 (2010), s.511-536.
- ERDOĞAN Döne. **Resmi İlköğretim Okullarındaki Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma**. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2009.
- ERDOST Ebru, H., KARACAOĞLU Korhan ve REYHANOĞLU Metin. “Örgütsel Sinizm Kavramı ve ilgili Ölçeklerin Türkiye’deki Bir Firmada Test Edilmesi”, **15. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi**, Bildiriler Kitabı, Sakarya Üniversitesi 2007, Sakarya, s.514- 524.
- FAVELA Alejandra. “Lasting Lessons from Oaxaca: Teachers as Luchadores Sociales: An Inside Account of the Historic 2006 Oaxacan Teachers' Movement and Why It Is Still Relevant Today”, **Radical Teacher**, S.88 (2010), s.63-72.
- FINDIK Mehtap ve ERYEŞİL Kemalettin. “Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”. **International Iron & Steel Symposium**, Bildiri Kitabı, 04 April 2012, Karabük, Türkiye, s.1250-1255.
- FITZGERALD Michael Robert. **Organizational Cynicism: Its Relationship to Perceived Organizational Injustice and Explanatory Style**, Doctor of philosophy, Division of Research and Advanced Studies of the University of Cincinnati, Cincinnati 2002.
- GASKELL James. “Learning from the Women’s Movement about Educational Change”, **Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education**, S.4 (2008), s.437-449.
- GONZALES Teofilo. F. ve GUILLEN Manuel. “Organizational Commitment: A Proposal for a Wider Ethical Conceptualization of Normative Commitment”, **Journal of Business Ethics**, S.78 (2008), s.401-414.
- GORDON Mordechai. “Toward a Pedagogy of Dissent” **Encounter: Education for Meaning and Social Justice**, S.2 (2008), s.20-27.
- GÜZELLER, Cem O. ve KALAĞAN Gamze. “Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkçe’ye Uyarlaması ve Çeşitli Değişkenler Açısından Eğitim Örgütlerinde İncelenmesi”, **16.Yönetim ve Organizasyon Kongresi** Bildiriler Kitabı, İstanbul Kültür Üniversitesi, Antalya 2008, s.87-94.
- HELVACI Mehmet Akif. “Örgütsel Sinizm”, (Edt. Memduhoğlu, H. B. ve Yılmaz, K.) **Yönetimde Yeni Yaklaşımlar**, Pegem Akademi, 1. Baskı, Ankara 2010, ss. 384-396.
- HELVACI Mehmet Akif ve ÇETİN Ahmet. “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi (Uşak İli Örneği)”, **Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic**, S.3, s.1475-1497.
- IZGAR Hüseyin. “Okul Yöneticilerinde İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık” **Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi** S.25 (2008), s.317 -334.
- İLSEV Arzu. **Örgütsel Bağlılık: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma**. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 1997.
- İNCE Mehmet ve GÜL Hasan. **Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık**. Çizgi Kitabevi Yayınları, 2005.

- JAMES Martin. S. L. **Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of the Potential Positive and Negative Effects on School Systems**, The Florida State University, Unpublished Doctoral Dissertation, Florida 2005.
- JOHNSON Jonathan L. ve O'LEARY-KELLY Anne M. "A.M., The Effects of Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations are Created Equal", **Journal of Organizational Behavior**, S.5 (2003), s.627-647.
- JOHNSON Russell E . ve CHANG Chu-Hsiang. "Relationships Betwe-en Organizational Commitment and Its Antecedents: Employee Self-Concept Matters", **Journal of Applied Social Psychology**, S.2 (2008), s.513-541.
- KALAĞAN Gamze. **Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki**, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Antalya 2009.
- KALAĞAN Gamze ve GÜZELLER Cem.O. "Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi", **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, S. 27 (2010), s.83-97.
- KARACAOĞLU Korhan ve İNCE Fatma. "Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği", **Business and Economics Research Journal** S.3 (2012), s.77-92.
- KARASAR Niyazi. **Bilimsel Araştırma Yöntemi**. (15. Baskı), Nobel Yayın Dağıtım, Ankara 2005.
- KARATAŞ Süleyman ve GÜLEŞ Hatice. "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki", **Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.2 (2010), s.74-89.
- KASSING Jeffrey W. "Articulating, Antagonizing, and Displacing: A Model of Employee Dissent", **Communication Studies**, S. 48 (1997a), s.311-332.
- KASSING Jeffrey W. **Development and Validation of the Organizational Dissent Scale**. Kent State University ,Unpublished doctoral dissertation, 1997b.
- KASSING Jeffrey W. "Development and Validation of the Organizational Dissent Scale", **Management Communication Quarterly**, S.2 (1998), s.183-229.
- KASSING Jeffrey W. "Consider This: A Comparison of Factors Contributing to Employees' Expressions of Dissent", **Communication Quarterly**, S.56 (2008), s.342-355.
- KASSING Jeffrey W. ve ARMSTRONG Todd A. "Someone's Going to Hear About This: Examining the Association Between Dissent-Triggering Events and Employee's Dissent Expressions", **Management Communication Quarterly**, S.16 (2002), s.39-65.
- KASSING Jeffrey W. ve AVTGIS, Theodore A. "Examining the Relationship Between Organizational Dissent and Aggressive Communication", **Management Communication Quarterly**, S.13 (1999), s.76-91.
- KASSING Jeffrey W. ve DICIOCCIO Rachel L. "Testing a Workplace Experience Explanation of Displaced Dissent", **Communication Reports**, S.17 (2004), s.111-120.
- KILIÇ Şerife **İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki: Keçiören İlçesi Örneği**. Hacettepe Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2011.

Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 8/6 Spring 2013



- KIRK John A. "The NAACP Campaign for Teachers' Salary Equalization: African American Women Educators and The Early Civil Rights Struggle", **Journal of African American History**, S.4 (2009), s.529-552.
- KORKMAZ Mehmet."İlköğretim Okullarında Örgütsel İklim ve Örgüt Sağlığının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi",. **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**, S.1 (2011), s.117-139.
- KURŞUNOĞLU Aydan, BAKAY Emin ve TANRIÖĞEN, Abdurrahman. "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri", **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, S.28 (2010), s.101-115.
- KUTANIŞ Rana Özen ve ÇETİNEL Emine. "Adaletsizlik Algısı Sinizmi Etkiler mi? Bir Örnek Olay", **17.Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı**, Osmangazi Üniversitesi, 2009 Eskişehir, s.693-699.
- KUTANIŞ Rana Özen ve DİKİLİ Ali. "Değişim Boyutuyla Örgütlerde Sinizim", (Edt. Derya Ergun ÖZLER), **Örgütsel Davranışta Güncel Konular**, Ekin Yayıncılık, Bursa 2010, 269-285.
- LUTHANS Fred. **Organizational Behavior**. (7th Eds.), McGraw-Hill, Inc. New York 1995.
- MACKINNON Colleen. T. "Politics of Community Participation in a Public School", **Educational Studies**, S.3 (2000), s.225-248.
- MATHIEU Joron ve KOHLER Stacey S. "A Test Of The Interactive Effects Of Organizational Commitment And Job Involvement On Various Types Of Absence", **Journal of Vocational Behavior**, S.1 (1990), s.33-44.
- McGEE Gail W. ve FORD Robert C. "Two (or More?) Dimensions of Organizational Commitment: Reexamination of The Affective and Continuance Commitment Scales", **Journal of Applied Psychology**, S.4 (1987), s.638-644.
- McMURRAY Andrew J. "The Role of Discussion and Dissent in Creating Civic Understanding", **American Secondary Education**, S.1 (2007), s.49-58.
- MERCAN Mustafa. **Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık** Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon 2006.
- MEYER John P. ve ALLEN J. Natelie. **Commitment In The Workplace: Theory, Research and Application**. CA: Sage Publication, United Kingdom 1997.
- MEYER John P. ve ALLEN J. Natelie. "A Three-Component Concep-tualization of Organizational Commitment", **Human Resource Management Review**, S.1 (1981), s.61-89.
- MEYER John P. ve ALLEN J. Natelie. "Affective and Continuance Commitment to the Organization:Evaluation of Measures and Analysis of Concurrent and Time-Laged Relations", **Journal of Applied Psychology**, S.6 (1990), s.710-720
- MULCAHY Donal E ve IRWIN, Judith. "The Standardized Curriculum and Delocalization: Obstacles to Critical Pedagogy", **Radical History Review**, S.102 (2008), s.201-213.
- MURILLO Maria Victoria ve RONCONI Lucas. "Teachers' Strikes in Argentina: Partisan Alignments and Public-sector Labor Relations", **Studies in Comparative International Development**, S.1 (2004), s.77-98.

Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 8/6 Spring 2013



- NARTGÜN Şenay ve MENEP İsmail . “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algı Düzeylerinin İncelenmesi”, **Uluslar arası İnsan Bilimleri Dergisi**, S.1 (2010), s.288-316.
- NAUS Alphons Johannes Aloysius Maria. **Organizational Cynicism On The Nature, Antecedents, And Consequences Of Employee Cynicism Toward The Employing Organization**. Universiteit Maastricht, Unpublished doctoral thesis, Maastricht 2007.
- NAUS Fons, ITERSÖN Ad Van ve ROE Robert. “Organizational Cynicism: Extending The Exit, Voice, Loyalty, And Neglect Model Of Employees’ Responses To Adverse Conditions İn The Workplace”, **Human Relations**, S.5 (2007), s.683-718.
- NAYİR Funda. “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyi”, **İlköğretim Online**, S.1 (2013), s.179-189.
- ÖKSÜZ Yücel. “İlköğretim Okulları Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle Ertelemecilik Davranışları Arasındaki İlişki”, **The Journal of Academic Social Science Studies**, S.4 (2012), s.161-182.
- ÖKTEN Ayşe B., CENKÇİ Tuna. “Beş Faktör Kişilik Modeli Ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma”, **Öneri**, S.39 (2013). s.41-51.
- ÖZDEMİR Murat. **Ankara İli Kamu Genel Liselerinde Görev Yapan Yönetici Ve Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefete İlişkin Görüşleri**, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara 2010.
- ÖZGAN Habib, KÜLEKÇİ Ebru ve ÖZKAN Metin. “Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, **International Online Journal of Educational Sciences**, S.1 (2011), s.196-205.
- ÖZGAN Habib, ÇETİN Bayram ve KÜLEKÇİ Ebru . “İlköğretim Kademesinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, **Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi**, S.17 (2012), s.69 – 84.
- ÖZGENER Şevki, ÖĞÜT Adem ve KAPLAN Metin. “İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm”, (Edt. Mahmut Özdevecioğlu ve Himmet Kaplan), **Örgütsel Davranışta Seçme Konular**, Gazi Üni.Vakfı İlke Yayınevi, Ankara 2008, s.53-72.
- ÖZLER Derya, ATALAY Ceren G. ve ŞAHİN Meltem . “Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle Mi Bulaşır?”, **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, S.2 (2010), s.47-57.
- PACKER Dominic J. “The Interactive Influence of Conscientiousness and Openness to Experience on Dissent”, **Social Influence**, S.3 (2010), s.202-219.
- POLAT Mustafa, MEYDAN Cem Harun ve TOKMAK İsmail. “Personel Güçlendirme-Örgütsel Sinizm İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Etkisi”, **9.Ulusal İşletmecilik Kongresi**, 6-8 Mayıs 2010, Zonguldak.
- RANDALL Donna M. “The Consequences Of Organizational Commitment: Methodological Investigation”, **Journal of Organizational Behavior**, S.5 (1990), s.361-378.
- REDDING, W. Charles. “Rocking Boats, Blowing Whistles, and Teaching Speech Communication”, **Communication Education**, S.34 (1985), s.245-258.
- REICHERS Arnon E. “A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment”, **Academy of Management Review**, S.3 (1985), s.465-476.

Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 8/6 Spring 2013



- REICHERS Arnon E, WANOUS John P. ve AUSTIN James T. "Understanding and Managing Cynicism About Organizational Change", **Academy of Management Executive**, S.11(1997).
- ROBBINS Stephen P. **Essentials of Organizational Behavior**. (7th Eds). Prentice Hall, New Jersey 2003.
- SAĞIR Tuba ve OĞUZ Ebru. "Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Geliştirilmesi" **International Journal of Human Sciences**, S.2 (2012), s.1094-1106.
- SHAHINPOOR Nasrin ve MATT Bernard F. "The Power of One: Dissent and Organizational Life", **Journal of Business Ethics**, S.74 (2007), s.37-48.
- SÖKMEN Alptekin. **Ankara'daki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Araştırma**. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2000.
- STEERS Richard. **Introduction To Organizational Behavior**. Goodyear Publishing Company Inc., Santa Monica-California 1981.
- STERN David vd. "Quality of students' work experience and orientation toward work", **Youth and Society**, S.22 (1990), s.263-282.
- SUR Özlem. **Örgütsel Sinizm: Eskişehir İli Büro Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması**. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara 2010.
- TDK (Türk Dil Kurumu). **Okul Sözlüğü**, TDK Yayınları, Ankara 2001, s.578,
- TINAZTEPE Cihan. "Örgüt İçi Etkin İletişimin Örgütsel Sinizme Etkisi", **Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi**. 4 S.1 (2012), s.3-63.
- TOKGÖZ Nuray ve YILMAZ Hakan. "Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama", **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, (2008), 238-305.
- TOPALOĞLU Melih, KOÇ Hakan ve YAVUZ Ercan. "Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bazı Temel Faktörler Açısından Analizi", **Kamu-İş**, S.4(2008).
- TURAN Şuayip. **Küreselleşme Sürecinde Örgütsel Değişimi Etkileyen Bir Unsur Olarak Örgütsel Sinizm Ve Karaman İli Kamu Kurumlarında Bir Çalışma**. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karaman 2011.
- TURNER James H. ve VALENTINE Sean R. "Cynicism As A Fundamental Dimension Of Moral Decision-Making: A Scale Development", **Journal of Business Ethics**, S.2 (2001), s.123-136.
- TÜKELTÜRK Şule vd. "Örgütlerde Psikolojik Kontrat İhlalleri ve Sinizm İlişkisi: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma", **17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi**, Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi, Eskişehir 2009, s.686-690.
- TÜZEL Emel. **İlköğretim Okullarının Bürokratikleşme Düzeyi İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki**, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara 2010.

- UYGUR Akay. **Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı. Türkiye Vakıflar Bankası Ankara, İstanbul ve İzmir İli Şubelerine Yönelik Alan Araştırması.** Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara 2004.
- UYGUR Mevlüt, ve YILDIRIM Atıla. “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Kültürel Liderlik Rollerine İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki”, **Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi**, S.27 (2011), s.72-81.
- WANOUS John P, REICHERS Arnon E. ve AUSTIN, James T. “Organizational Cynicism: An Initial Study”, **Academy of Management Best Papers Proceedings**, S.10 (1994), s.269-273.
- WANOUS John P, REICHERS Arnon E. ve AUSTIN, James T. “Cynicism About Organizational Change: Measurement, Antecedent and Correlates”, **Group and Organizational Management**, S.2 (2000), s.132-153.
- YAZICIOĞLU Yahşi ve ERDOĞAN Samiye. **Spss Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri.** Detay Yayıncılık, Ankara 2004.
- YÖRÜK Sinan ve SAĞBAN Şöhret. “Okul Müdürlerinin Kültürel Liderlik Rollerinin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyine Etkisi. **Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic**, S.3 (2012), s.2795-2813
- YÜCELER Aydan. “Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma”; **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**; S. 22 (2009).