

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL SİNİZM TUTUMLARI İLE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA

A STUDY ON THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' ATTITUDES OF
ORGANIZATIONAL CYNICISM AND LEVEL OF ORGANIZATIONAL
IDENTIFICATION

Selçuk DEMİR*

Geliş Tarihi: 06.11.2019
(Received)

Kabul Tarihi: 03.06.2021
(Accepted)

ÖZ: Örgütsel sinizm; iş ortamlarında, kişilerin olumsuz duygu ve davranışlara sahip olmasına yol açan bir tutumdur. Bu tutumun; eğitim örgütlerinde yönetici ve öğretmenlerin dikkate almaları gereken güçlü bir psikolojik yönü bulunmaktadır. Bu araştırmada; öğretmenlerin algıladıkları örgütsel sinizm ve alt boyutlarının (bilişsel, duyuşsal ve davranışsal), örgütsel özdeşleşme ile arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Araştırma, ilişkisel tarama modelinde tasarlanmıştır. Hatay ilinin Antakya ilçesinden yansız olarak seçilen 38 ortaokul ve lisede çalışmakta olan 245 öğretmen, bu araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Öğretmenlerin; örgütsel sinizm algılarını ölçmek için “Örgütsel Sinizm Ölçeği” ve örgütsel özdeşleşme düzeylerini ölçmek için “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” kullanılmıştır. Veriler; betimleyici istatistikler, korelasyon ve yapısal eşitlik modellemesinden yararlanılarak analiz edilmiştir. Yapısal eşitlik modellemesi analizleri sonuçlarına göre; örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin algılar, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerini negatif olarak etkilemektedir. Öğretmenlerin, okullarının değerli bir üyesi olarak hissetmelerini ve üretime katkı yapmalarını sağlamak için örgütsel sinizm algılarının azaltılması yönünde çalışmalar yapılmasında yarar görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel sinizm, örgütsel özdeşleşme, öğretmen.

ABSTRACT: Organizational cynicism is an attitude that causes people to acquire negative emotions and behaviors in work environments. This attitude has a psychologically strong aspect that teachers and administrators at education organizations should take into consideration. In this study, it has been aimed to determine the relationship between organizational cynicism that has been perceived by teachers -its sub-dimensions (cognitive, affective and behavioral) and organizational identification. This research has been designed at relational screening model. 245 teachers that work at 38 secondary and high schools in Antakya district of Hatay province have effectuated the sampling of this research. “Organizational Cynicism Scale” has been used to measure the perception of organizational cynicism of teachers and “Organizational Identification Scale” has been utilized to measure the levels of organizational identification of teachers. Obtained data have been analyzed with the aid of descriptive statistics, correlation and structural equation modeling. According to results of structural equation modeling, perceptions of organizational cynicism and its sub-

* Dr. Öğr. Üyesi, Şırnak Üniversitesi, selcukdemirs3@gmail.com, ORCID: 0000-0003-2904-6443.

dimensions have a negative effect on organizational identification level of teachers. It has been seen beneficial to work towards lowering the perception of organizational cynicism of teachers so as to make them feel a valuable member of their schools and encourage them for contributing to production.

Key Words: Organizational cynicism, organizational identification, teacher.

EXTENDED ABSTRACT

Studies made in the 1990s (Mirvis & Kanter, 1991; Reichers, Wanous, & Austin, 1997) have proved the existence of a negative attitude called cynicism in organizations. When we consider that attitudes of employees towards their organizations affect their achievement, productivity and quality practices (Huselid, 1995), this concept comes into much more prominence. Thusly, it has been theorized that the cynicism perception of employees downgrades the job satisfaction, organizational commitment and work performance, on the other hand, it increases their secession intention from their organizations (Dean, Brandes & Dharwadkar, 1998). The cynicism concept, which generally has negative effects on organizations, is a sensitive issue that should be taken into consideration by organizations and their managers in organizational practices (Andersson, 1996). If required precautions are not taken on this subject or if this situation is disregarded, cynicism on an individual basis will pervade to the whole organization and it will convert into an organizational disease called organizational cynicism (Saruhan & Yıldız, 2014). Organizational cynicism, which has been known to decrease the formation of critical attitudes and cause very serious negative attitudes in terms of organizations, should be determined its relationship to other subjects and focused on so as to acquire comprehensive and explanatory information in organizational behavior literature. From this point of view, the concept and sub-dimensions of organizational cynicism have been examined in terms of educational organizations. In this study, the relationship of organizational cynicism and its sub-dimensions with the organizational identification concept, which has been thought as an important performance variable, has been ascertained. It has been forecasted that examining these two critical variables together will make great contribution to the expansion of the theoretical framework concerning these variables for future studies. It has been revealed in this study that neglecting the factors that cause cynicism by the organization and its administrators will reduce the desired consequences in organizations. In this study, it has been aimed at determining the relationship between organizational cynicism attitudes and organizational identification perception of teachers. Besides, the relationship between cognitive, affective and behavioural sub-dimensions of organizational cynicism and organizational identification has been deduced in this study. Based on this basic objective, the hypotheses below have been tested:

H1: Organizational cynicism attitude negatively affects the organizational identification level.

H2: Cognitive sub-dimension of organizational cynicism negatively affects on the organizational identification.

H3: Affective sub-dimension of organizational cynicism negatively affects on the organizational identification.

H4: Behavioural sub-dimension of organizational negatively affects organizational identification.

In this study, the relationship between organizational cynicism and its sub-dimensions (cognitive, affective and behavioural) and organisational identification has been analyzed. Hence, relational screening model has been utilized to examine the relationship among variables in this study (Karasar, 2012). The universe of this study are teachers working in secondary and high schools in Hatay province, in Antakya district. In cases where the probability of selection of all the clusters in the universe is equal, the disproportionate cluster sampling method of the cluster sampling method was used (Karasar, 2012). 38 schools in Antakya have randomly been selected and each has been evaluated as a cluster. Data obtained from 245 teachers working at these selected schools have been considered as valid and received for consideration.

Organizational Cynicism Scale: Organizational Cynicism Scale, which has been developed by Brandes and others (1999) and transcribed into Turkish by Kalağan (2009), has been utilized. The scale consists of 13 items and 3 dimensions (cognitive, affective and behavioural). Cronbach's Alpha Reliability Coefficient has been determined as .94 in the cognitive sub-dimension, .96 in the affective sub-dimension, .82 in the behavioral sub-dimension and .94 for whole scale.

Organizational Identification Scale: This scale has been improved by Mael and Ashforth (1992) and transcribed into Turkish by Tak and Aydemir (2004). The scale has 6 items and only one dimension. Cronbach's Alpha Reliability Coefficient of the scale has been detected as .87.

Organizational cynicism perception negatively affects the identification level of teachers ($\beta = -.45$, $p < .01$). A 1-unit rise in teachers' perceptions of organizational cynicism causes a .45-unit decrease in their organizational identification levels. The tested H1 has been confirmed.

It has been revealed that the perception regarding cognitive subdimension of organizational cynicism negatively impacts the identification level of teachers ($\beta = -.37$, $p < .01$). A 1-unit rise in teachers' perceptions of organizational cynicism cognitive sub-dimension causes a .37-unit decrease in their organizational identification levels. Consequently, H2 hypothesis has been accepted.

The perception regarding affective subdimension of organizational cynicism negatively affects the identification level of teachers ($\beta = -.44$, $p < .01$). A 1-unit rise in teachers' perceptions of organizational cynicism affective sub-dimension has found out a .44-unit decrease in their organizational identification levels. Thus, H3 hypothesis has been confirmed.

It has been seen that the perception in regards to behavioural subdimension of organizational cynicism negatively affects the identification level of teachers ($\beta = -.36$, $p < .01$). A 1-unit rise in teachers' perceptions of organizational cynicism affective sub-dimension causes a .36-unit decrease in their organizational identification levels. The tested H4 has been affirmed.

School administrators must have behaviors that prioritize human values and the communication ability to establish relationships in administrative practices. It is important for the administrator to strengthen interpersonal relationships in school and to create a warm and friendly atmosphere. Teachers who are content with their administrator's behavior and their relationships with their friends feel better and peaceful at school. It can be expressed

that the efforts of teachers who are at ease in their school will be more meaningful for the school and their contribution to production will also go up therefore.

1. GİRİŞ

1990'lı yıllarda yapılan araştırmalar (Mirvis ve Kanter, 1991; Reichers, Wanous ve Austin, 1997), örgütlerde sinizm adı verilen olumsuz bir tutumun varlığını ortaya koymaktadır. Çalışanların örgütlerine ilişkin tutumlarının; başarı elde etmelerini, üretken olmalarını ve kaliteli uygulamalarda bulunmalarını etkilediği (Huselid, 1995) düşünüldüğünde bu kavram daha da önem kazanmaktadır. Nitekim çalışanların sinizm algılarının; iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve iş performanslarını azalttığı ve örgütten ayrılma niyetlerini ise arttırdığı kuramlaştırılmıştır (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998). Genel olarak örgütler üzerinde olumsuz etkileri görülen sinizm kavramı, örgütler ve yöneticileri tarafından örgütsel uygulamalarda dikkate alınması gereken hassas bir konudur (Andersson, 1996). Bu konuda tedbir alınmadığında ya da bu durum görmezden gelindiğinde bireysel bazda görülen sinizm, tüm örgüte yayılmakta ve örgütsel sinizm adı verilen örgütsel bir hastalığa dönüşmektedir (Saruhan ve Yıldız, 2014). Örgütler açısından kritik kabul edilen tutumların oluşmasını azalttığı ve çok ciddi olumsuz tutumların ise oluşmasına yol açtığı bilinen örgütsel sinizmin; örgütsel davranış alanyazınında kapsamlı ve açıklayıcı bilgiler elde edilebilmesi için diğer konularla ilişkisinin belirlenmesi ve üzerinde durulması gerekmektedir. Buradan hareketle örgütsel sinizm kavramı ve alt boyutları, eğitim örgütleri özelinde incelenmiştir. Bu çalışmada, örgütsel sinizm ve alt boyutlarının, önemli bir performans değişkeni olarak görülen örgütsel özdeşleşme kavramı ile ilişkisi açığa çıkarılmıştır. Bu iki kritik değişkenin birlikte incelenmesinin, ileriki çalışmalar için bu değişkenlere ilişkin kuramsal çerçevenin genişletilmesine katkı sunacağı düşünülmüştür. Bu araştırmada; sinizm tutumuna neden olan faktörlerin, örgüt ve yöneticileri tarafından ihmal edilmesinin örgütlerde istendik sonuçları azalttığı ortaya konulmaktadır.

2. ALAN YAZIN ÖZETİ

Araştırmanın bu bölümünde; örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşme kavramları ile bu kavramlar arası ilişkiler açıklanmaktadır.

2.1. Örgütsel Sinizm

Sinizm; ahlaki değerleri ve sosyal normları onaylamayan, doğal yaşamı özümseyen ve uygarlığı küçümseyen bir düşünce akımıdır (Saruhan ve Yıldız, 2014). Bu düşünce akımını benimseyen sinikler; dünya materyallerini reddetmekte, gösterişten uzak bir hayatı tercih etmekte ve diğerlerinin bencilliklerini eleştirmektedirler. Bu kişiler, onaylamadıkları bu hayatın bir parçası olmamaktadırlar (Helvacı, 2013). Sinikler; planlanan eylemlerin veya değişimlerin, daha başındayken sonuçlarına ilişkin kötümser düşünmektedirler (Reichers, Wanous ve Austin, 1997). Ayrıca sinik örgüt üyeleri; örgütlerini hor görmekte, örgütlerine ilişkin olumsuz duygulara sahip olmakta, aşağılayıcı sözler sarf etmekte, kötüyeyici

konuşmalar yapmakta ve sürekli eleştirilerde bulunmaktadır (Dean vd., 1998). Sinikler, örgütlerini düşündüklerinde sinirlenmekte, tedirginlik, acı ve tikslenme hissetmektedir (Brandes, Dharwadkar ve Dean, 1999). Duygusal hissizlik, duygusal tükenmişlik, aldırmama, vurdumduymazlık, duyarsızlık, dağınıklık ve yabancılaşma; sinik örgüt üyelerinin sahip oldukları özellikleridir (Saruhan ve Yıldız, 2014).

Örgütsel sinizm; çalışanların örgütlerine yönelik geliştirdikleri, örgütsel ve bireysel anlamda başarısızlığa neden olan bir tutum olarak incelenmektedir (Saruhan ve Yıldız, 2014). Wanous, Reichers ve Austin (1994) örgütsel sinizmi; başarısız olunmuş değişim girişimlerinin bir çıktısı olarak nitelemektedir. Dolayısıyla örgüt üyeleri planlanan değişimlere karşı kötümser ve suçlayıcı tavırlarda bulunmayı öğrenmektedir (Reichers vd., 1997; Wanous vd., 1994). Dean ve diğerleri (1998) örgütsel sinizmi, bireylerin; çalıştıkları örgütlerine yönelik bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyutu içeren olumsuz bir tutumu şeklinde tanımlamaktadır. Bu üç boyutu ise sırasıyla şu şekilde açıklamaktadırlar (Dean vd., 1998: 345): örgütün bütünlükten yoksun olduğuna duyulan inanç; örgüte yönelik hissedilen güçlü olumsuz bir duygu; bu inanç ve olumsuz duyguyla uyumlu örgüte karşı aşağılayıcı ve yıkıcı eleştirel davranışlar sergileme eğilimidir.

Örgütsel sinizmin inanç boyutu, örgütsel uygulamaların; adalet, dürüstlük ve içtenlikten uzak olduğunu ifade etmektedir (Dean vd., 1998). Örgütsel sinizme ilişkin temel inanç; adalet, dürüstlük ve içtenlik ilkelerinin, bireysel menfaatler uğruna kurban edildiği yönündedir (Saruhan ve Yıldız, 2014). Örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu; sinizmin hissedilen güçlü olumsuz bir duygu olduğunu ve örgüte ilişkin güçlü duygusal tepkileri kapsadığını göstermektedir. Davranış boyutu ise örgüte yönelik güçlü eleştiri ifadelerini içermektedir (Dean vd., 1998). Sinizm algılanan örgütte; samimiyet, güven ve dürüstlük kavramlarının algılanmadığı, ilkesizliğin hüküm sürdüğü anlaşılmaktadır. Dağyar ve Kasalak (2018) çalışmalarında öğretmen/öğretim elemanlarının, sinizm tutumlarının yüksek olmasının işlerine yabancılaşma düzeylerini ve örgüt içi sessizliği arttırdığını; örgüte olan bağlılıklarını, iş-yaşam doyumlarını ve örgütsel vatandaşlık düzeylerini ise azalttığını bulmuşlardır.

2.2. Örgütsel Özdeşleşme

Zamanının büyük bölümünü iş ortamında geçiren bireylerin, çalıştıkları örgütle uyumunun belirlenmesi önem kazanan bir konudur. Gürbüz (2014) bireyin; işi ve örgütüyle amaç, değer ve kültür olarak uyumlu olmasının işi ve örgütüyle olan bağımlı güçlendireceğini ifade etmektedir. Bireyin; örgütün başarılı ya da başarısız olma durumlarında, örgütüyle bütünleşmesi ve örgütüne aidiyet hissetmesi ise örgütsel özdeşleşme olarak ifade edilmektedir (Ashforth ve Mael, 1989). Rousseau (1998: 217) örgütsel özdeşleşmeyi; bireyin kendisini *büyük bir bütünün parçası olarak hissettiği psikolojik bir durum* olarak tanımlamaktadır. Bireylerin, bağlı

oldukları örgütleriyle ilişkilerinin iş ortamında göstereceği tutum ve davranışlarını etkileyeceği şüphesizdir. Bu kapsamda Gündüz (2008) bireylerin, kendilerini örgütlerinin bir parçası olarak düşünmelerinin; örgütlerini sahiplenmelerine, özveri ile örgüt amaçlarını yerine getirmeye çalışmalarına ve bu durumların doğal sonucu olarak örgüt verimine katkı sunduğunu ifade etmektedir. Önceki araştırmalarda örgütsel özdeşleşmenin örgütsel güven (Kalmaz, 2018), örgütsel bağlılık ve iş tatmini (Sökmen, 2019) ile pozitif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur.

2.3. Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki

Örgütsel sinizm, çalışanların örgütlerine yönelik hissettikleri olumsuz tutumları ifade etmektedir. Bu olumsuz tutumlardan biri de örgüte yönelik duyulan güvensizliktir (Şentürk, 2014). Örgütünün içtenliğine ve samimiyetine güvenmeyen, örgütünü sürekli eleştiren ama öneriler üretmeyen ve kötümser düşünen bir çalışan; kendisini örgütün bir parçası olarak görmemektedir. Dolayısıyla örgütüyle bütünleşememektedir. Nitekim ilgili alanyazındaki çalışmalar (Akar, 2019; Ayık, Şayir ve Bilici, 2016; Bedian, 2007; Kreiner ve Ashforth, 2004; Şantaş, Uğurluoğlu, Kandemir ve Çelik, 2016) örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşme ile negatif yönde ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Bir okuldaki üretkenlik; büyük oranda kişilerarası ilişkilerin kalitesine ve yöneticiden görülen muameleye bağlıdır (McEwan, 2018). Yönetici; çalışanları işgücü olarak değil insan olarak görmeli, onların kalplerine dokunabilmeli, güçlü oldukları yönleri öne çıkarmalı ve stresli anlarını aşmasında destek olmalıdır (Türkmenoğlu, 2015). Yöneticilerinden gördükleri bu olumlu davranışların ve okul ortamındaki kaliteli etkileşimlerin, öğretmenlerin okulda kendilerini iyi hissetmelerini sağlayacağı açıktır. Bu bağlamda Türkmenoğlu (2015), iş ortamında arkadaşlarıyla iyi vakit geçiren kişilerin; işe bağlılıklarının artacağını, tükenmişlik ve yorgunluklarının ise azalacağını vurgulamaktadır.

2.4. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada; öğretmenlerin, örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel özdeşleşme algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlanmıştır. Ayrıca bu araştırmada; örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutları ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki ortaya çıkarılmıştır. Bu temel amaç esas alınarak aşağıdaki hipotezler test edilmiştir:

H1: Örgütsel sinizm tutumu, örgütsel özdeşleşme düzeyini negatif olarak etkilemektedir.

H2: Örgütsel sinizmin bilişsel alt boyutu, örgütsel özdeşleşmeyi negatif olarak etkilemektedir.

H3: Örgütsel sinizmin duyuşsal alt boyutu, örgütsel özdeşleşmeyi negatif olarak etkilemektedir.

H4: Örgütsel sinizmin davranışsal alt boyutu, örgütsel özdeşleşmeyi negatif olarak etkilemektedir.

3. YÖNTEM

Bu bölümde; araştırmanın deseni, evren ve örneklem, verilerin toplanması, veri toplama araçları ve veri analizine ilişkin detaylı bilgiler verilmektedir.

3.1. Araştırmanın Modeli/Deseni

Bu çalışmada; örgütsel sinizm ve alt boyutlarının (bilişsel, duyuşsal ve davranışsal), örgütsel özdeşleşme ile ilişkisi incelenmiştir. Dolayısıyla bu çalışmada, değişkenler arasındaki ilişkilerin incelendiği ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır (Karasar, 2012). Örgütsel sinizm ve alt boyutları bağımsız değişkenler olarak, örgütsel özdeşleşme ise bağımlı değişken olarak ayrı yapısal modellerde analiz edilmiştir. İlişkisel tarama modeli; bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında neden olma ve etki etme ihtimalini ifade eden araştırmaları da içermektedir (Fraenkel, Wallen ve Hyun, 2012).

3.2. Evren-Örneklem

Hatay ilinin Antakya ilçesindeki ortaokul ve liselerde çalışmakta olan öğretmenler, bu araştırmanın çalışma evrenini oluşturmaktadır. Evrendeki bütün kümelerin seçilme ihtimallerinin eşit olduğu durumda başvurulan örnekleme yöntemi olan küme örnekleme yönteminin, oransız küme örnekleme yöntemi türünden yararlanılmıştır (Karasar, 2012). Antakya’da bulunan 38 okul, rastgele seçilmiş ve birer küme olarak değerlendirilmiştir. Seçilen bu okullardaki 245 öğretmenlerden elde edilen veriler, geçerli kabul edilmiş ve değerlendirmeye alınmıştır.

3.3. Verilerin Toplanması

Değişkenlere ilişkin öğretmen algılarının belirlenmesinde, örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşme ölçeklerinden yararlanılmıştır. Ölçekler beşli likert tipinde olup “1: Hiç Katılmıyorum”, “2: Katılmıyorum”, “3: Kısmen Katılıyorum”, “4: Katılıyorum” ve “5: Tamamen Katılıyorum” şeklinde derecelendirilmiştir.

3.4. Veri Toplama Araçları

Bu çalışma kapsamında kullanılan ölçeklere ilişkin elde edilen bilgiler aşağıda sunulmaktadır:

Örgütsel sinizm ölçeği: Brandes ve diğerleri (1999) tarafından geliştirilmiş ve Kalağan (2009) tarafından Türkçeye uyarlanmış olan Örgütsel Sinizm Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, 13 madde ve üç boyuttan (bilişsel, duyuşsal ve davranışsal) oluşmaktadır. Ölçeğin; Bartlett Küresellik Testi sonucunun anlamlı olduğu görülmüş ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı .91 olarak bulunmuştur. Dolayısıyla araştırma verilerinin, açımlayıcı faktör analizi için uygun olduğu görülmektedir. Örgütsel sinizmin bilişsel alt boyutu tarafından açıklanan varyans yüzdesi 32.93, duyuşsal alt boyutu tarafından açıklanan varyans yüzdesi 30.83, davranışsal alt boyutu tarafından açıklanan varyans yüzdesi 19.34 ve bu üç boyut tarafından açıklanan toplam varyans yüzdesi 83.11 olarak hesaplanmıştır. Cronbach’s Alpha Güvenirlik Katsayısı; bilişsel alt boyutunda .94, duyuşsal alt boyutunda .96,

davranışsal alt boyutunda .82 ve ölçeğin tamamında .94 olarak belirlenmiştir. Uygulanan doğrulayıcı faktör analiziyle (DFA) üretilen uyum iyiliği değerleri incelendiğinde; ölçeğin orjinal formundaki üç boyutlu faktör yapısının, bu araştırmanın verileriyle iyi düzeyde ($\chi^2=54.51$, $sd=24$, $\chi^2/sd=2.27$, $p=.00$, $RMSEA=0.07$, $GFI=.95$, $IFI=.98$, $TLI=.97$, $CFI=.98$) uyum sağladığı görülmektedir.

Örgütsel özdeşleşme ölçeği: Bu ölçek, Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilmiş ve Tak ve Aydemir (2004) tarafından Türkçeye uyarlama çalışması yapılmıştır. Ölçeğin Bartlett Küresellik Testi sonucunun anlamlı olduğu ve KMO katsayısının .87 olduğu görülmüştür. Ölçek, 6 maddeden ibaret olup tek boyutludur. Ölçekteki tek boyutlu faktör yapısı, toplam varyansın %62.92'ini açıkladığı belirlenmiştir. Ölçeğin Cronbach's Alpha Güvenirlik Katsayısının, .87 olduğu belirlenmiştir. DFA ile elde edilen uyum iyiliği değerleri incelendiğinde; ölçeğin tek boyutlu faktör yapısının, bu çalışmanın veri setiyle iyi düzeyde ($\chi^2=10.37$, $sd=8$, $\chi^2/sd=1.29$, $p=.24$, $RMSEA=0.03$, $GFI=.98$, $IFI=.99$, $TLI=.99$, $CFI=.99$) uyumlu olduğu görülmektedir.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırma verileri SPSS'e girildikten sonra hatalı ve eksik değerlerin olup olmadığı kontrol edilmiştir. Uç değerler temizlenmiştir. Örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşme değişkenleri arasındaki ilişkilerin doğrusal olduğu görülmüştür. Veriler, normallik varsayımı açısından incelenmiştir. Veri setinin çarpıklık ve basıklık katsayılarının standart hatalara bölünmesiyle elde edilen değerler; -1.96 ile 1.96 arasında olduğundan, veri setinin normal dağılıma sahip olduğu söylenebilmektedir. Değişkenler arasında çoklu bağlantı probleminin olmadığı da görüldükten sonra veriler, geçerlik ve güvenilirlik bakımından incelenmiştir. Korelasyon matrisinde, değişkenler arası ilişkiler ortaya koyulmuştur. Daha sonra AMOS ile ölçüm modeli ve test edilen hipotezlere ilişkin yapısal modeller oluşturulmuştur.

Bu araştırmada kullanılan her bir ölçeğin, DFA analiziyle üretilen uyum değerleri, bazı ölçütler açısından kontrol edilmiştir. Bu ölçütler: χ^2 / sd oranının 2'den küçük olması iyi bir uyumun, 2 ile 5 arasında olması ise kabul edilebilir bir uyumun varlığına işaret etmektedir. RMSEA değerinin .08 ile .05 arasında olması kabul edilebilir, .05'den küçük olması ise iyi bir uyumun varlığını ortaya koymaktadır (Çelik ve Yılmaz, 2016). GFI uyum iyiliği değerinin; .85 ile .90 aralığında olması kabul edilebilir ve .90'dan büyük olması iyi uyumun olduğunu göstermektedir (Meydan ve Şeşen, 2015). IFI, CFI ve IFI uyum iyiliği değerlerinin .90 ile .95 arasında olması kabul edilebilir, bu değerlerin .95'in üstünde olması ise iyi bir uyumun olduğunu belirtmektedir (Kline, 2011).

4. BULGULAR

Bu bölümde; betimsel ve korelasyon analizleri ile yapısal eşitlik analizleri sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmektedir.

4.1. Betimsel Analizler ve Korelasyon Matrisi

Aritmetik ortalama, standart sapma, standart hata ve korelasyon değerleri aşağıdaki Tablo 1’de görülmektedir.

Tablo 1. Araştırma değişkenlerine ilişkin ortalama, standart sapma, standart hata ve korelasyon değerleri

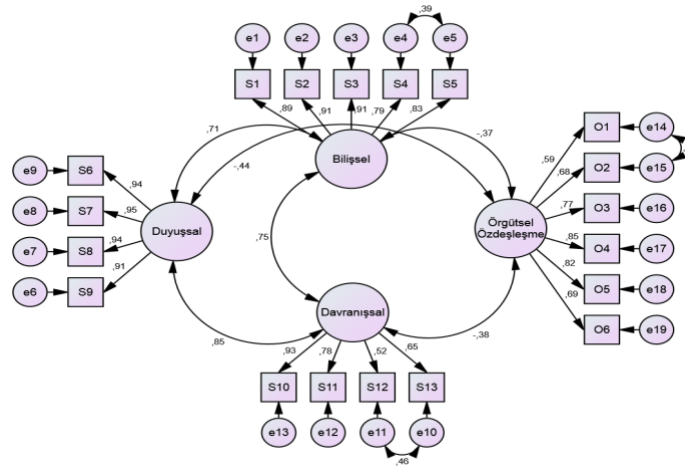
Değişkenler	\bar{X}	SS	Std.Hata	1	2	3	4	5
1. Sinizm	2.39	.77	.04	1				
2. Bilişsel	2.44	.90	.05	.91***	1			
3. Duyuşsal	2.05	.87	.05	.87***	.68***	1		
4. Davranışsal	2.77	.88	.05	.79***	.59***	.57***	1	
5. Özdeşleşme	3.62	.81	.05	-.38***	-.31***	-.39***	-.27***	1

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

Tablo 1 incelendiğinde; örgütsel sinizme, örgütsel sinizmin bilişsel ve duyuşsal alt boyutlarına ilişkin öğretmen algılarının kısmen düşük düzeyde (2: Katılmıyorum) olduğu görülmektedir. Örgütsel sinizmin davranışsal alt boyutu ve örgütsel özdeşleşmeye ilişkin öğretmen algıları ise orta düzeydedir (3: Kısmen katılmıyorum). Pearson korelasyon katsayıları incelendiğinde; örgütsel sinizm ($r=-.38$, $p<.001$) ve örgütsel sinizmin bilişsel ($r=-.31$, $p<.001$) ve duyuşsal ($r=-.39$, $p<.001$) alt boyutlarına yönelik algılar ile örgütsel özdeşleşmeye yönelik algılar arasındaki ilişkinin orta düzeyde, negatif yönlü ve anlamlı olduğu görülmektedir. Örgütsel sinizmin davranışsal alt boyutuna ilişkin algılar ile örgütsel özdeşleşmeye ilişkin algılar arasında ise düşük düzeyde, negatif ve anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=-.27$, $p<.001$).

4.2. Ölçüm Modeli

Bu çalışmadaki gizil değişkenlerin birbirleri ile ilişkileri, ölçüm modelinde (AMOS ile) Şekil 1’de verilmektedir.

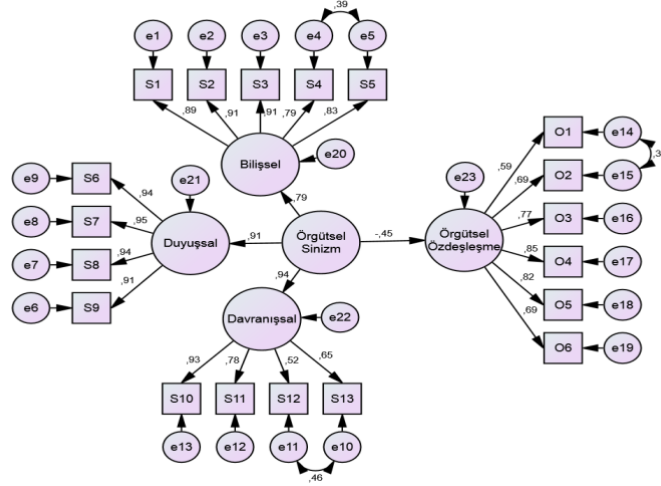


Şekil 1. Standardize Katsayılarla Ölçüm Modeli

S12 ile S13, S4 ile S5 ve O1 ile O2 maddelerindeki hataların birbiriyle ilişkili olduğu görülmüşünden dolayı bu maddeler arasına hata kovaryansları eklendi. Model, araştırma verileriyle iyi düzeyde uyum sağlamaktadır ($\chi^2 = 306.90$, $sd = 143$, $\chi^2/sd = 2.14$, $p=.00$, $GFI= .88$, $IFI = .96$, $TLI = .95$, $CFI = .96$, $RMSEA = .06$). En iyi uyum değerlerinin üretildiği bu modelde, gizil değişkenlerin birbiriyle anlamlı ilişkilere sahip olduğu görülmektedir. Gizil değişkenler arasındaki bu ilişkilere daha güçlü dayanaklar sunmak amacıyla yapısal modeller üretilmiştir.

4.2. Yapısal Modeller

Öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının, örgütsel özdeşleşme düzeylerindeki etkisine ilişkin yapısal eşitlik modeli Şekil 2’de görülmektedir.

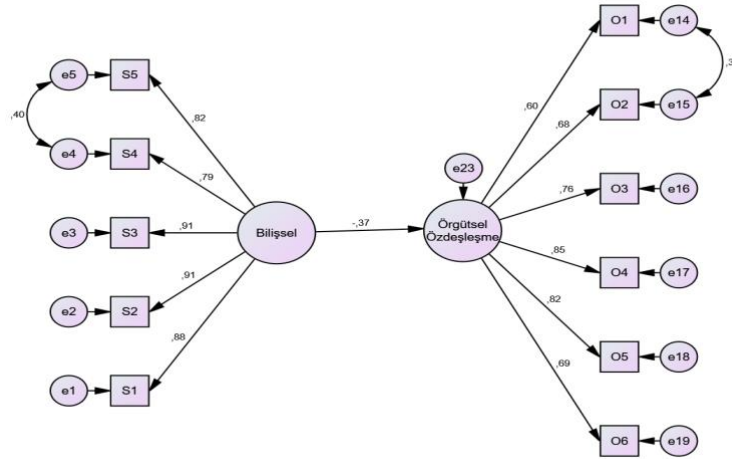


Şekil 2. Örgütsel Sinizmin, Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisine İlişkin Yapısal Model

Notlar: Uyum indisleri: $\chi^2 = 311.17$, $sd = 145$, $\chi^2/sd= 2.14$, $p=.00$, $GFI= .88$, $IFI = .95$, $TLI = .95$, $CFI = .95$, $RMSEA = .06$

Şekil 2’deki yapısal model incelendiğinde; örgütsel sinizm algısının, öğretmenlerin özdeşleşme düzeylerini negatif olarak etkilediği görülmektedir ($\beta=-.45$, $p<0.01$). Öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarındaki 1 birimlik artma, örgütsel özdeşleşme düzeylerinde .45 birimlik azalışa yol açmaktadır. Test edilen H1 hipotezi doğrulanmaktadır.

Örgütsel sinizmin bilişsel alt boyutunun, örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisine ilişkin yapısal eşitlik modeli Şekil 3’te sunulmaktadır.

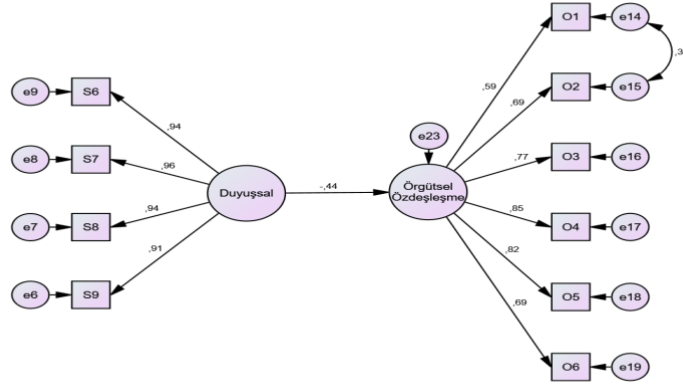


Şekil 3. Örgütsel Sinizmin Bilişsel Boyutunun, Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisine İlişkin Yapısal Model

Notlar: Uyum indisleri: $\chi^2 = 71.55$, $sd = 41$, $\chi^2/sd = 1.74$, $p = .00$, $GFI = .94$, $IFI = .98$, $TLI = .97$, $CFI = .98$, $RMSEA = .05$

Şekil 3'teki test edilen model incelendiğinde; örgütsel sinizmin bilişsel alt boyutuna ilişkin algının, öğretmenlerin özdeşleşme düzeylerini negatif olarak etkilediği ortaya koyulmaktadır ($\beta = -.37$, $p < 0.01$). Öğretmenlerin örgütsel sinizmin bilişsel boyutuna ilişkin algılarındaki 1 birimlik artma, örgütsel özdeşleşme düzeylerinde .37 birimlik azalışa neden olmaktadır. Dolayısıyla H2 hipotezi kabul edilmektedir.

Örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunun, örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisine ilişkin model Şekil 4'te verilmektedir.

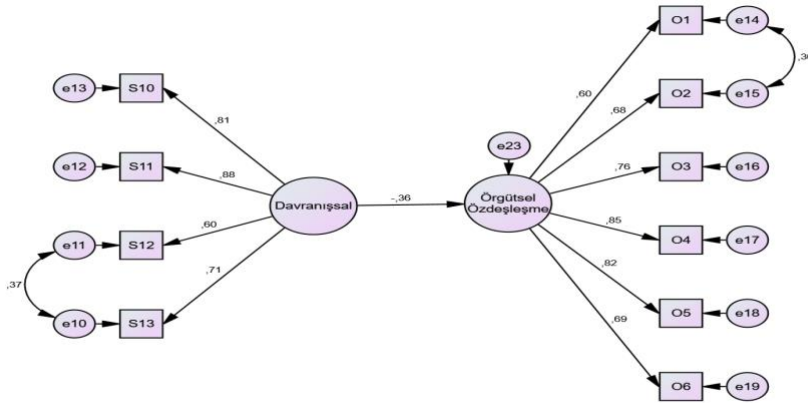


Şekil 4. Örgütsel Sinizmin Duyuşsal Boyutunun, Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisine İlişkin Yapısal Model

Notlar: Uyum indisleri: $\chi^2 = 56.91$, $sd = 33$, $\chi^2/sd = 1.72$, $p = .00$, $GFI = .95$, $IFI = .98$, $TLI = .98$, $CFI = .98$, $RMSEA = .05$

Şekil 4'teki önerilen modele göre; örgütsel sinizmin duyuşsal boyutuna ilişkin algı, öğretmenlerin özdeşleşme düzeylerini negatif olarak etkilemektedir ($\beta = -.44$, $p < 0.01$). Öğretmenlerin örgütsel sinizmin duyuşsal boyutuna ilişkin algılarındaki 1 birimlik artış, örgütsel özdeşleşme düzeylerinde .44 birimlik azalışı ortaya çıkarmaktadır. Böylelikle önerilen H3 hipotezi doğrulanmaktadır.

Örgütsel sinizmin davranışsal boyutunun, örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisine ilişkin model Şekil 5'te verilmektedir.



Şekil 5. Örgütsel Sinizmin Davranışsal Boyutunun, Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisine İlişkin Yapısal Model

Notlar: Uyum indisleri: $\chi^2 = 45.02$, $sd = 32$, $\chi^2/sd = 1.40$, $p = .06$, $GFI = .96$, $IFI = .98$, $TLI = .98$, $CFI = .98$, $RMSEA = .04$

Şekil 5'teki test edilen model incelendiğinde; örgütsel sinizmin davranışsal boyutuna ilişkin algının, öğretmenlerin özdeşleşme düzeyleri üzerinde negatif etkisinin olduğu görülmektedir ($\beta = -.36$, $p < 0.01$). Öğretmenlerin örgütsel sinizmin davranışsal boyutuna ilişkin algılarındaki 1 birimlik artış, örgütsel özdeşleşme düzeylerinde .36 birimlik azalışa yol açmaktadır. Test edilen H4 hipotezi doğrulanmaktadır.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada test edilen hipotezlere daha güçlü kanıtlar sunabilmek amacıyla örgütsel sinizm ve alt boyutlarının her birinin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisine yönelik yapısal modeller önerilmiştir. Dolayısıyla 4 farklı yapısal model oluşturulmuştur. Bu araştırma sonuçlarına göre; öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları, örgütsel özdeşleşme düzeylerini azaltmaktadır. Ayrıca örgütsel sinizmin; bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutları örgütsel özdeşleşmeyi negatif olarak etkilemektedir.

Bu araştırma sonuçları, örgütsel sinizm algısının, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerini azalttığını açığa çıkarmaktadır. Öğretmenlerin; ortamlarında samimiyet, güven ve dürüstlük algılamadıklarında okullarıyla özdeşleşemedikleri görülmektedir. Buradaki özdeşleşme, okulun amaçlarına güçlü bir inanç duyma ve benimseme ile ilgilidir. Ayık ve diğerleri (2016) kamu ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerle gerçekleştirdikleri çalışmalarında örgütsel sinizm ile örgütsel özdeşleşmenin negatif ve anlamlı ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Akar (2019) eğitim ve öğretim kurumlarında örgütsel sinizmin sebep ve sonuçlarına ilişkin yürüttüğü meta-analiz çalışmasında örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşme ile negatif ve anlamlı ilişkili olduğunu açığa çıkarmıştır. Diğer bazı çalışmalar da (Bedian, 2007; Kreiner ve Ashforth, 2004; Şantaş vd., 2016) örgütsel sinizm ile örgütsel özdeşleşmenin anlamlı ve negatif ilişkili olduğu bulgusunu desteklemektedir. Görüldüğü gibi şimdiki araştırma sonucu, birçok çalışmanın sonucu ile benzerlik göstermektedir. Bu araştırmanın, eğitim örgütlerinde ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerle çalışılması ve ölçüm hatalarını hesaba katan yapısal modeller önerilmesi, diğer çalışmalardan farklı yanlarını oluşturmaktadır. Nartgün ve Kalay (2014) ise ilkokul ve ortaokul öğretmenleriyle yürüttükleri çalışmalarında; öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin artmasının, örgütsel sinizm tutumlarında artış oluşturduğunu bulmuşlardır. Bu farklı sonucun, kültürel farklılıklardan kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Bu çalışma sonuçlarında, örgütsel sinizmin; bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutlarının, örgütsel özdeşleşmeyi azalttığı bulunmuştur. Örgütünde; birlik duygusunun olmayacağını düşünmesi, kendini bu örgütün bir üyesi olarak hissetmemesi ve işini anlamlı bulmaması öğretmenin örgütüyle özdeşleşmesini

azaltmaktadır. Bu araştırma bulgusu, Ayık ve diğerleri (2016) tarafından yürütülen çalışma bulgularıyla paralellik göstermektedir. Bireysel çıkarlar uğruna adalet, dürüstlük ve samimiyet kavramlarının geri plana alındığı; okula karşı olumsuz ve güçlü tepkilerin ortaya koyulduğu ve yıkıcı eleştirilerin yapıldığı bir okul ortamında, öğretmenlerin; okullarında birlik ve bütünlüğe ilişkin bir inanç oluşmayacağına ilişkin algıları güçlenmektedir. Bu durumun ise öğretmenlerin; okulun amaç ve değerlerini benimsemelerini, örgütsel rollerini yerine getirmelerini ve okullarında kalmaya duydukları isteklerini olumsuz etkilemesi olasıdır.

Okul yöneticilerinin yönetsel uygulamalarda; insani değerleri önceleyen davranışlara ve ilişki kurma becerisine sahip olması gerekmektedir. Yöneticinin, okulda kişilerarası ilişkileri güçlendirmesi, sıcak ve samimi bir ortam oluşturması önemlidir. Yöneticisinin davranışlarından ve arkadaşlarıyla ilişkilerinden memnun olan öğretmenler, okulda kendilerini daha iyi hissetmekte ve huzurlu olmaktadır. Okulunda huzurlu olan öğretmenlerin sergiledikleri çabaların, okul için daha anlamlı olacağı ve üretime katkısının artacağı belirtilebilir.

Araştırmada sadece nicel ölçümlerin yapılması, araştırma evreninin yalnızca Hatay'ın Antakya ilçesi ve bu ilçedeki ortaokul ve liselerle sınırlı olması, örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşme değişkenlerine yönelik okul ortamında çalışan sadece öğretmenlerin algılarına başvurulması bu çalışmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır. Bu çalışma, belirtilen bu sınırlılıklarına rağmen alana birçok yönden katkı sunmaktadır. Bu çalışmada örgütlerde; sinsice gelişen, birlik ve beraberliğe zarar veren, olumsuz tutum ve davranışlara yol açan örgütsel sinizm tutumuna ilişkin açıklayıcı ve geniş bir kavramsal çerçeve sunulmaktadır. Ayrıca bu çalışmayla örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşmeyi azaltacağı dolayısıyla örgütsel bütünlüğe ciddi zararlar vereceği göz önüne alınmaktadır. Eğitim örgütlerine veya yöneticilerine, söz konusu bu değişkenlerin birbiriyle ilişkisini hesaba katarak örgütsel yapılarını şekillendirmeleri önerilebilir. Bu sayede öğretmenlerin; örgütlerinin amaçlarını gerçekleştireceğine inanç duyması ve örgütlerinin değerlerinin kendi değerleri ile özdeş olduğunu düşünmeleri, diğer bir deyişle örgütleriyle özdeşleşmeleri sağlanabilir. Bu olumlu durumların, öğretmenlerin yöneticileriyle, birbiriyle ve öğrencileriyle ilişkilerine olumlu yansımaları beklenmektedir.

KAYNAKÇA

- Akar, H. (2019). A Meta-Analytic Review On The Causes And Consequences Of Organizational Cynicism. *International Online Journal Of Educational Sciences*, 11(2), 149-168.
- Andersson, L. M. (1996). Employee Cynicism: An Examination Using A Contract Violation Framework. *Human Relations*, 49, 1395-1418. Doi: 10.1177/001872679604901102.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social Identity Theory And The Organization. *The Academy Of Management Review*, 14(1), 20-39.

- Ayık, A., Şayir, G., & Bilici, A. (2016). The Effect Of Regular And Practical Traffic Training In Formal Education On Children's Traffic Knowledge And Perception. *Pegem Eğitim Ve Öğretim Dergisi*, 6 (2), 233-254, [Http://Dx.Doi.Org/10.14527/Pegegog.2016.013](http://Dx.Doi.Org/10.14527/Pegegog.2016.013).
- Bedian, A. (2007). Even If The Tower Is 'Ivory', It Isn't White: Understanding The Consequences Of Faculty Cynicism. *Academy Of Management Learning & Education*, 6, 9-32.
- Brandes, P., Dharwadkar, R., & Dean, Jr. J. W. (1999). *Does Organizational Cynicism Matter? Employee And Supervisor Perspectives On Work Outcomes*. The 36th Annual Meeting Of The Eastern Academy Of Management, Philadelphia, 1-33.
- Çelik, H. E., & Yılmaz, V. (2016). *Lisrel 9.1. İle Yapısal Eşitlik Modellemesi, Temel Kavramlar- Uygulamalar- Programlama*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Dağyar, M., & Kasalak, G. (2018). Eğitim Örgütlerinde Yaşanan Örgütsel Sinizmin Öncülleri Ve Sonuçları Üzerine Bir Meta-Analiz Çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(4), 967-986. doi: 10.16986/HUJE.2018037797
- Dean, J. W. Jr., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 342-352.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2012). *How To Design And Evaluate Research In Education*. New York: Mcgraw-Hill.
- Gündüz, G. (2008). *İşletmelerde Kurumsallaşma Uygulamalarına Yönelik Çalışan Tutumlarının Örgütsel Vatandaşlık İle İlişkisine Yönelik Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gürbüz, S. (2014). Kişi-Çevre Uyumu, Örgütsel Sosyalizasyon Ve İş Dizayını Uygulamaları. Ü. Sığı ve S. Gürbüz (Ed.), *Örgütsel Davranış* (s. 175-215). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Helvacı, M. A. (2013). Örgütsel sinizm. H. B. Memduhoğlu ve K. Yılmaz (Ed.), *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar* (s. 383-397). Ankara: Pegem Akademi.
- Huselid, M. (1995). The Impact Of Human Resource Management Practices On Turnover, Productivity, And Corporate Financial Performance. *Academy of Management Journal*, 38(3), 635-672.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Kalmaz, P. E. (2018). *Örgütsel Güvenin Örgütsel Özdeşleşme Ve Mesleki Özdeşleşme Üzerine Etkileri Hakkında Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Kline, R. B. (2011). *Principles And Practice Of Structural Equation Modeling*. New York: The Guilford Press.
- Kreiner, G. E., & Ashforth, B. E. (2004). Evidence Toward An Expanded Model Of Organizational Identification. *Journal Of Organizational Behavior*, 25, 1-27.
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni And Their Alma Mater: A Partial Test Of The Reformulated Model Of Organizational Identification, *Journal Of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123.

- McEwan, E. K. (2018). *Etkili Okul Yöneticilerinin 10 Özelliği: İyi Performanstan Muhteşem Performansa*. (N. CEMALOĞLU, Çev. Ed.). Ankara: Pegem Akademi.
- Meydan, C. H., & Şeşen, H. (2015). Yapısal Eşitlik Modellemesi, Amos Uygulamaları. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Mirvis, P. H., & Kanter, D. L. (1991). Beyond Demography: A Psychographic Profile Of The Workforce. *Human Resource Management*, 30, 45–68. Doi: 10.1002/Hrm.3930300104.
- Nartgün, Ş. S., & Kalay, M. (2014). Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme İle Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Görüşleri. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature And History Of Turkish Or Turkic*, 9(2), 1361-1376.
- Reichers, A. E., Wanous, J. P., & Austin, J. T. (1997). Understanding And Managing Cynicism About Organizational Change. *Academy Of Management Executive*, 11(1): 48-59.
- Rousseau, D. M. (1998). Why Workers Still Identify With Organizations. *Journal Of Organizational Behavior*, 19, 217-233.
- Saruhan, Ş. C., & Yıldız, M. L. (2014). *İnsan Kaynakları Yönetimi: Teori Ve Uygulama*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Sökmen, A. (2019). Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatmini İlişkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Journal Of Tourism And Gastronomy Studies*, 7(2), 980-990. Doi: 10.21325/Jotags.2019.403
- Şantaş, F., Uğurluoğlu, Ö., Kandemir, A., & Çelik, Y. (2016). Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sinizm, İş Performansı Ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 867-886.
- Şentürk, İ. (2014). Örgütsel Sinizm, Örgütsel Sessizlik Ve Akademik Özgürlük İlişkisi (Eğitim Yönetimi Alanındaki Akademisyenlerin Görüşleri). EYFOR V. Eğitim Yönetimi Formu Özet Bildiri Kitabı. Ankara: Pegem Akademi.
- Tak, B., & Aydemir, B. A. (2004). *Örgütsel Özdeşleşme Üzerine İki Görgül Çalışma*. 12. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı. Bursa: Uludağ Üniversitesi.
- Türkmenoğlu, İ. (2015). *Pozitif Yönetim: İşyerinde Keyifli Ortam Yaratmak*. Ankara: Elma Yayınevi.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Austin, J. T. (1994). Cynicism About Organizational Change: Measurement, Antecedentsand Correlates. *Group Organization Management*, 25(2), 132-153.