PEGEM EĞİTİM ve ÖĞRETİM DERGİSİ
E-ISSN: 2148-239X
PEGEM JOURNAL OF EDUCATION and INSTRUCTION

Kişiler ve Kurullar

Baş Editör

Prof. Dr. Ahmet DOĞANAY, Çukurova Üniversitesi, Türkiye

Editörler

PhD. Serkan DİNÇER, Çukurova Üniversitesi, Türkiye
Prof. Dr. Ann Marie HILL, Queen's University, Kanada
Prof. Dr. Cecilia MERCADO, Saint Louis University, Filipinler
Prof. Dr. Piet KOMMERS, University of Twente, Hollanda, Hollanda
Prof. Dr. Rosa BOTTINO, Istituto Tecnologie Didattiche, İtalya
Prof. Dr. Todd Alan PRICE, National Louis University, ABD, ABD
Prof. Dr. Vladimir A. FOMICHOV, National Research University, Rusya, Rusya Federasyonu

Redaksiyon Editörü

PhD. Meral ŞEKER, Çukurova Üniversitesi, Türkiye
PhD. Ayça DİNÇER, Çukurova Üniversitesi, Türkiye

Bilim Kurulu

Prof. Dr. Ayhan AYDIN, Osmangazi Üniversitesi
Prof. Dr. Abdülvahit ÇAKIR, Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Ali BALCI, Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Ali Paşa AYAS, Bilkent Üniversitesi
Prof. Dr. Alim KAYA, Mersin Üniversitesi
Prof. Dr. Ayla OKTAY, Maltepe Üniversitesi
Prof. Dr. Ayşegül ATAMAN, Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Aytaç AÇIKALIN, Hacettepe Üniversitesi
Doç. Dr. Bahri ATA, Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Berrin AKMAN, Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Cemal YURGA, İnönü Üniversitesi, Türkiye
Prof. Dr. Cemil ÖZTÜRK, Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Cevat CELEP, Kocaeli Üniversitesi
Prof. Dr. Dursun DİLEK, Sinop Üniversitesi
Prof. Dr. Eralp ALTUN, Ege Üniversitesi
Doç. Dr. Gülden UYANIK BALAT, Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Gürhan CAN, Yeditepe Üniversitesi
Prof. Dr. Hakkı YAZICI, Afyon Kocatepe Üniversitesi
Prof. Dr. Halil İbrahim YALIN, Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Hayati AKYOL, Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Hüseyin BAĞ, Pamukkale Üniversitesi
Prof. Dr. İbrahim DİKEN, Anadolu Üniversitesi
Doç. Dr. Kamil İŞERİ, Dokuz Eylül Üniversitesi, Türkiye
Doç. Dr. Kasım KIROĞLU, Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Prof. Dr. Leyla KÜÇÜKAHMET, Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet Fatih TAŞAR, Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet ŞİŞMAN, Osmangazi Üniversitesi
Prof. Dr. Metin ORBAY, Amasya Üniversitesi
Prof. Dr. Murat ÖZBAY, Gazi Üniversitesi
Doç. Dr. Muhammet BAŞTUĞ, Niğde Üniversitesi, Türkiye
Prof. Dr. Mustafa ÇELİKTEN, Erciyes Üniversitesi, Türkiye, Türkiye
Doç. Dr. Mustafa DURMUŞÇELEBİ, Erciyes Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Türkiye
Prof. Dr. Mustafa SAFRAN, Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa ŞANAL, Giresun Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü
Prof. Dr. Nesrin KALE, Girne Amerikan Üniversitesi
Prof. Dr. Nuray SENEMOĞLU, Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Özcan DEMİREL, Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi
Doç. Dr. Paşa Tevfik CEPHE, Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. S. Sadi SEFEROĞLU, Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, BÖTE Bölümü, Türkiye
Prof. Dr. Salih ÇEPNİ, Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Samih BAYRAKÇEKEN, Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr. Selahattin GELBAL, Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Serap BUYURGAN, Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Server ÖZDEMİR, Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Süleyman DOĞAN, Ege Üniversitesi
Prof. Dr. Şener BÜYÜKÖZTÜRK, Hasan Kalyoncu Üniversitesi
Prof. Dr. Temel ÇALIK, Gazi Üniversitesi
Doç. Dr. Tülin GÜLER, Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Vedat ÖZSOY, TOBB Ekonomi Üniversitesi
Prof. Dr. Vehbi ÇELİK, Mevlana Üniversitesi
Prof. Dr. Yahya AKYÜZ, Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Yaşar BAYKUL, Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Yaşar ÖZBAY, Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Ziya SELÇUK, Gazi Üniversitesi

Yardımcı Editör

PhD. Serkan DİNÇER, Çukurova Üniversitesi, Türkiye

Copyright © 2012

Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi
Tüm Hakları Saklıdır

Açık Erişim Politikası

Bu dergi yayınlanma ile birlikte açık erişimi sağlama politikasını benimsemiştir. Açık erişimin bilginin global değişimini artırarak insanlık için yararlı sonuçlar doğuracaktır.

Dizinlenme

Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi (PEGEGOG)

- TUBITAK ULAKBIM Sosyal ve Beşeri Bilimler

- Proquest,

- Index Copernicus,

- EBSCO Host,

- Arastırmax,

- ASOS Index

Copyright © 2012
Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi
Tüm Hakları Saklıdır

PEGEM EĞİTİM ve ÖĞRETİM DERGİSİ

PEGEM JOURNAL OF EDUCATION and INSTRUCTION

Original Title of Article:

Investigation of the predictor effect of organizational cynicism on organizational identification according to teachers' perceptions

Turkish Title of Article:

Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşme üzerindeki yordayıcı etkisinin incelenmesi

Author(s):

Ahmet AYIK, Gönül ŞAYİR, Ayşe BİLİCİ

For Cite in:

Ayık, A., Şayir, G., & Bilici, A. (2016). Investigation of the predictor effect of organizational cynicism on organizational identification according to teachers' perceptions. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi, 6*(2), 233-254, http://dx.doi.org/10.14527/pegegog.2016.013.

Orijinal Makale Başlığı:

Investigation of the predictor effect of organizational cynicism on organizational identification according to teachers' perceptions

Makalenin Türkçe Başlığı:

Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşme üzerindeki yordayıcı etkisinin incelenmesi

Yazar(lar):

Ahmet AYIK, Gönül ŞAYİR, Ayşe BİLİCİ

Kaynak Gösterimi İçin:

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.

PEGEMAKADEMİ

Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi, 6(2), 2016, 233-254

www.pegegog.net

Investigation of the Predictor Effect of Organizational Cynicism on Organizational Identification according to Teachers' Perceptions

Ahmet AYIK[a*], Gönül ŞAYİR[b], Ayşe BİLİCİ[b]

[a]Atatürk University, Faculty of Education, Erzurum/Turkey
[a]Atatürk University, Institute of Education Science, Erzurum/Turkey

Article Info

DOI: 10.14527/pegegog.2016.013

Article history:
Received 23 October 2014
Revised 10 August 2015
Accepted 14 February 2016
Online 17 April 2016

Keywords:
Organizational cynicism,
Organizational identification,
Teachers.

Abstract

In this study, the relations between organization identification and organizational cynicism were analyzed according to the views of the teachers. The sample of the study consists of 252 teachers working in the primary schools under Ministry of National Education in Yakutiye County, Erzurum, 2013-2014 educational years. "Organizational Identification Questionnaire" and "Organizational Cynicism Scale" were used in the data collection. In this descriptive study, standard deviation, mean, Pearson's product-moment correlation and multiple linear regression analyses were used in the analysis of the data. The results of the study show that the dimensions of the organizational cynicism have negative and significant relations with all the dimensions of organizational identification. The results of regression analysis show that cognitive dimensions of the organizational cynicism scale predicts negatively and significantly the compliance dimension of the organizational identification questionnaire the affective and; the cognitive dimension of the organizational cynicism scale predicts negatively and significantly the internalization dimension of the organizational identification questionnaire.

Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel Sinizmin Örgütsel Özdeşleşme üzerindeki yordayıcı etkisinin İncelenmesi

Makale Bilgisi

DOI: 10.14527/pegegog.2016.013

Makale Geçmişi:
Geliş 23 Ekim 2014
Düzeltme 10 Ağustos 2015
Kabul 14 Şubat 2016
Çevrimiçi 17 Nisan 2016

Anahtar Kelimeler:
Örgütsel sinizm,
Örgütsel özdeşleşme,
Öğretmenler.

Öz

Bu çalışmada, öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler ile örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşme üzerindeki yordayıcı etkisi incelenmiştir. Araştırmanın örneklemi 2013 - 2014 eğitim öğretim yılında Erzurum il merkezinde Yakutiye ilçesindeki Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet ilköğretim okullarında görev yapmakta olan 252 öğretmenden oluşturmaktadır. Verilerin toplanması için "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği" ve "Örgütsel Sinizm Ölçeği" kullanılmıştır. Betimsel bir çalışma olan bu araştırmada verilerin çözümlenmesinde standart sapma, ortalama, Pearson Momentler Çarpım korelasyonu ve çoklu doğrusal regresyon analizinden faydalanılmıştır. Araştırmanın sonuçları, örgütsel sinizm boyutlarının örgütsel özdeşleşmenin bütün boyutlarıyla negatif ve anlamlı bir ilişkisi olduğunu göstermiştir. Regresyon analizi sonuçları, örgütsel özdeşlemenin uyum boyutunun örgütsel sinizmin duyuşsal ve bilişsel boyutları tarafından negatif yönde anlamlı, örgütsel özdeşleşmenin içsellik boyutunun ise örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu tarafından negatif yönde anlamlı olarak yordandığını göstermiştir.

[*]**Author/Yazar:** ahmet.ayik@atauni.edu.tr

Introduction

Organizations are the structures that have been founded to achieve specific goals and are successful as long as they achieve their goals. Organizations should use humans, as one of their sources, in the most effective way (Topaloğlu, 2010). Organizational identification, which is defined as feeling the organization as a part of himself psychologically, is one of the concepts that allows the organizations to use the human resource effectively (Scott & Lane, 2000). According to Tüzüm-Kalemci & Çağlar (2008), organizational identification is a condition in which an individual feels ready to identify his individuality with a definite organization identity. Organizational identification is also important for an organization to live effectively and maintain its purposes (Eroğlu, 2008; Riketta, 2005).

The organisational identification is based on the "social identity theory" and specified as a special sort of the social identification (Mael & Ashfort, 2001). The social identity theory tries to explain why and how a professional identity is created by the individual (Walsh & Gordon, 2008). This theory argues that there is a third element for the organisational identification as well which is called as the group evaluation besides combining the cognitive and emotional elements (Riketta, 2005). Riketta (2005) has explained those elements as; *Cognitive element refers to* the fact that the individual sees himself as a member of the organisation in terms of logic. *The emotional element* means that the individual is bound to the organisation in an emotional way. The last dimension *evaluating dimension* is expressed as the evaluation of the organisation by the individual in a positive or negative manner.

In the last years, where the change and innovations have shown up fast, it became very important for the individuals working in the educational institutions to increase their content of their institution, enforcing the sense of belonging to their institutions and their professions and identification with their institutions (Yıldız, 2013). In this regard, in order to make the education effective within the schools, it is required that the teacher, the headmaster, the student and the other partners of the education have to identify themselves with the school (Meydan & Polat, 2013). High level of teachers and administrators' organisational identification provides their significant contribution to the institution (Celep, 2000). Furthermore, teachers' identification with their institutions not only increases the economical productivity, but also makes them feel happy in an emotional manner (Mael & Ashfort, 2001).

The studies conducted in the literature have put forward various findings, such as the positive organisational communication within the educational organisations have increased the organisation identification (Tüzün-Kalemci & Çağlar, 2008; Yıldız, 2013), the stronger the loyalty, the stronger the organisational identification (Balay, 2000; Çakınberk, Derin & Demirel, 2011), the convertor and interactionist leadership affects the organisational identification positively (Polat, Meydan & Tokmak, 2010), the organisational justice has an influence on the organisational identification (Cheung & Law, 2008; Cüce, Güney & Tayfur, 2013; Olkkonen & Lipponen, 2006; Turunç, 2011), the higher the organisational confidence, the more the organisational identification (Tüzün-Kalemci & Çağlar, 2009), and the organisational identification affects the organisational citizenship behavior in a positive manner (Karabey & İşcan, 2007; Tokgöz & Seymen-Aytemiz, 2013). According to the literature, the organisational identification is generally grouped under three dimensions:

Adaptation refers to the superficial dependence on the organisation (Balcı, 2003). An individual on such level would carry out his job not because he really believes it but because of the reward expectation or punishment fear that is to say the self-interest relationship is prioritized (Çakınberk et al., 2011).

Identification is such a state in which the individual gets into a character integration to certain levels with the organisation against something the individual appreciates. An individual, who has identified himself with his organisation believes that he has a big portion on the success or failure of the organisation thus tries to show a high performance (Balcı, 2003). In such a dimension, one can refer to an emotional dependence more than a sensible dependence (Başaran, 2000).

Internalization means that the values of the individual are in accordance with the organisational values and the organisational values are influential with the individual's attitudes and behaviors (Balcı, 2003). In this dimension, the individual adopts and internalizes the organisation's culture, norms and values without difficulty (Çakınberk, et al., 2011).

There are too many factors affecting the identification with the organisation. One of those factors is the organisational cynism. Unlike the positive effects of organisational identification, the organisational cynism, which is considered as a concept decreasing the effectiveness of the organisation, has been identified as a negative attitude including the cognitive, affective and behavioral dimensions developed by someone against his organisation (Dean, Brandes & Dharwadkar, 1998, p:345). On the other hand, Johnson & O'Learly, Kelly (2003) have defined organisational cynism as a complex attitude including the behavioral, cognitive and affective aspects (Cite in: Sağır & Oğuz, 2012). Cognitive, affective and behavioral dimensions can be explained as follows.

In the cognitive dimension, it is a dominant belief that the organization is dishonest (Brandes, 1997, p:30). The relations depend on the personal interests. Thus, the values such as the honesty, sincereness, faithfulness can be sacrificed for the personal interests (Kalağan, 2009).

Affective dimension contains intense emotions stem from the thoughts related to the cynical beliefs (Brandes & Das, 2006; Cite in: Tınaztepe, 2012). When they consider about their organisation, they can feel disrupting emotions such as disgust, hatred and shame (Dean et al., 1998, p:346).

On the behavioral dimension, the employees, who are described as cynical, tend to have pessimistic predictions on the future events within the organisation and usually they may act humiliating others (Dean et al., 1998, p:346). The organisation members can exhibit behaviors such as complaining, ridiculing and frequently criticizing. The cynical behaviors within the organisations can be shown through nonverbal behaviors as well (Brandes & Das, 2006; Cite in: Tınaztepe, 2012).

Having no integrity between the expectations of the organization and employees regarding employees' expectations about future, the organization's having no clear, complete, realizable vision, having too much stress and role burden, being less effective in decision making, lack of communication, having the anxiety of discharge cause cynicism to occur (Andersson, 1996; Kılıç-Doğan, 2013). This situation may lead to the employees' feeling burnout and dissatisfaction and not like their jobs (Sağır & Oğuz, 2012).

The studies conducted in the literature have revealed that as the organisational cynism levels of the individuals increase, their dependence to the organisation lowers (Fındık & Eryeşil, 2012; Özgan, Külekçi & Özkan, 2012; Türköz, Polat & Coşar, 2013), and also it has been put forward that there is a negative relationship between the organisational support and organisational cynism (Brandes, 1997; Byrne & Hochwarter, 2007; Cole, Bruch & Vogel, 2006; Kalağan, 2009). Furthermore, the administer who acts ethical leadership behaviors decreases the organisational cynism (Akan, Bektaş & Yıldırım, 2014), and it is also considered that the mobbing affects the emotional dimension of the organisational cynism positively (Gül & Ağıröz, 2011).

When national and foreign studies in the literature have been examined, it is seen that there are limited studies examining the relationship between the organisational cynism and organisational identification (Bedeian, 2007; Ekinci, 2015; Nartgün & Kalay, 2014; Naus, Itarson & Roe, 2007; Polat et al., 2010). Among those studies, Bedeian (2007), Ekinci (2015), Polat, et al., (2010) have indicated that there is a negative relationship between the organisational identification and the organisational cynism. However, Nartgün & Kalay (2014), Naus, Itarson, & Roe (2007) have indicated that there is a positive relationship between the organisational cynism and the organisational identification. Considering those researches, it can be said that the individuals who have identified themselves with their organisation would adapt their organisations, wouldn't make negative judgments and acts about the organisation and thus the employees would act less cynically with higher levels of organisational identification (Polat et al., 2010).

That the teachers have a negative attitude towards the school they work, and that they do not like their jobs may cause them to be a cynical teacher. Thus, cynicism occurs as a factor that decreases the productivity of an organization. As organizational identification provides the teachers to consider themselves as a part of the school, it can be thought as a factor increasing the productivity of an organization. Therefore, it is thought that it is important to analyze the prediction level of organizational cynicism for organizational identification. In this regard, the study aims to analyze the relation between organizational identification and organizational cynicism based on the views of the teachers working in primary schools. For this purpose, answers to the following questions below are sought:

1. What level are the perceptions of the teachers working in primary schools about organizational cynicism?
2. What level is organizational identification according to perceptions of the teachers working in primary schools?
3. Is there a significant relationship between teachers' organizational cynicism and organizational identification perceptions?
4. Are the perceptions of the teachers about organizational cynicism a significant predictor of their perceptions about organizational identification?

Method

The Research Model

The study, based on screening model, has focused on examining the relationship between primary education teachers' organisational identification and organisational cynism perceptions. The dependent variables of the research have been the organisational identification's adaption, identification and internality dimensions. On the other hand, the independent variables are the cognitive, affective and behavioral dimensions of the organisational cynism. However, since the current research findings are not considered to be sufficient for establishing the cause effect relationship between the dependent and independent variables, the relationship between the variables of the research and the predictor levels of the independent variables are examined.

Population and Sample

The study was conducted on teachers, who work in the primary schools under Ministry of National Education in Erzurum city center, between 2013-2014 educational years. The participants of the study consist of 252 teachers working in 11 different primary schools, who were selected by random sampling method. When the distribution of the primary school teachers according to their professional seniority was studied, it was found that they had 49 (19.40%) 1-5 years, 65 (25.80%) 6-10 years, 60 (23.80%) 11-15 years, 48 (19.00 %) 16-20 years, 30 (11.90%) 21 years and more professional seniority. When the teachers' profession distribution studied, it was seen that 93 of them (36.90%) were class teachers, 63 (25%) were social sciences teachers, 37 were (14.70%) from computational departments, 20 (7.90%) were from fine arts, and 39 (15.50%) were from other branches.

Instrument

The data collection tool of the study has two phases. The first phase presents demographic information such as gender, profession and period of service in the school about the teachers participated in the study. In the second phase, organizational identification questionnaire has been used to assess organizational identification perceptions and organizational cynicism scale has been used to reveal teachers' perceptions regarding organizational cynism.

Organizational Cynicism Scale

Developed by Brandes (1997) and adapted into Turkish by Erdost, Karacaoğlu & Reyhanoğlu (2007), it was used to determine the perceptions of the participants about organizational cynicism. The scale consists of 3 dimensions-cognitive, affective and behavioral- and 14 items. There are five items under the cognitive dimension, four items under the affective dimension and five items under the behavioral dimension. The scale is of the 5-Likert type. Each question is degreed under five levels such as "Absolutely Agree", "Agree", "Partly Agree", "Don't Agree" and "Totally Disagree". The scale items explain the 74.19% of the total variance. Based on the reliability analysis carried out in the research, it was found for all the scale as .94 for the Cronbach Alpha coefficient, the Cronbach Alpha coefficient about dimensions to be respectively .85 for the cognitive, .87 for the affective, .87 for the behavioral.

Organizational Identification Questionnaire

Developed by Cheney (1984) and adapted into Turkish by Çakınberk, Derin and Demirel, (2011) it was used to determine the perceptions of the participants about organizational identification. The scale has validity and reliability calculations, KMO value before the factor analysis carried out on this research's data. 89, Bartlett test is found to be p=.000 meaningful. The scale items explain the 64.54% of the total variance. The scale consists of 3 dimensions - compliance, identification, and internalization- and 18 items. The scale is of the Likert type with five. Each question is degreed under 5 levels such as "Absolutely Disagree", "Disagree", "Partly Agree", "Agree" and "Absolutely Agree". As a result of the analysis carried out by Çakınberk et al., (2011), the coefficient of 18 expressions have been calculated as (α) 0,82. Also in the factor analysis of the scale, the KMO test is .89. Based on the reliability analysis carried out in the research, it was calculated for all the scale as .94 for the Cronbach Alpha coefficient, the Cronbach Alpha coefficient about dimensions to be respectively .94 for the adaption, .82 for the identification, and .87 for the internality.

Analysis of the Data

The data analysis has been carried out under two phases. At the first phase, the data transferred to the computer environment have been examined in terms of lacking or faulty value extreme values, at the second phase the sub problems of the research have been analyzed. In the faulty value analysis, the values which were assumed to have been entered incorrectly have been corrected.

The arithmetic mean values of each sub scale item in the research have been determined in order for the solution of the sub problems and a point has been calculated for that factor. The analyses have been made on those factor points. Pearson Product-Moment Correlation Coefficient (*r*) was used in the calculation of the relations between the variables. Along with this, Multiple Linear Regression Analysis was done to determine the prediction levels of the independent variables for dependent variables. As a result of the analysis carried out among the independent variables for determining whether there is a multicollinearity problem, it was found that the VIF values are less than 10 and CI values are less than 30, and the Durbin Watson values for the auto correlation are between 1.69 to 2.13, the tolerance values are more than .10, Skewness and Kurtosis coefficient values are between 1.08 to -.08 and with reference to those results there is no multicollinearity problem. Standardized Beta (β) coefficients and t-test result about the significance of these were considered in interpreting the regression analyses. .05 significance value was based on in the analysis of the data.

Findings

The Findings of Teachers' Organisational Cynism and Organisational Identification Levels

The findings of the research participants on their organisational cynism and organisational identification perceptions are given in the Table 1.

Table 1.
The Arithmetic Mean and Standard Deviation Values on The Organisational Cynism and Organisational Identification Dimensions.

Sub Dimensions		
Organisational cynism scale sub dimensions	$\overline{X}$	Sd
Cognitive Dimension	1.93	.76
Affective Dimension	2.00	.92
Behavioral Dimension	2.14	.86
Total	2.03	.78
Organisational identification scale		
Adaptation	3.61	.82
Identification	3.59	.84
Internality	3.39	.97
Total	3.57	.77

n = 252

When the distributions about the organisational cynism and organisational identification according to the perceptions of the participant teachers are examined; it was found that the highest mean in terms of organisational cynism dimensions are at the behavioral dimension ($\bar{X}$= 2.14) , the lowest mean is at the cognitive dimension ($\bar{X}$= 1.93). When the distributions about the organisational identification are considered, it was found that the highest mean was at the adaptation dimension ($\bar{X}$= 3.61), the lowest at the internality dimension ($\bar{X}$= 3.39).

The Relationship Between the Organisational Cynism and the Organisational Identification

In the research's next phase the bidirectional correlation analysis was made to determine the relationship between the organisational cynism and the organisational identification according to the participant teachers' perceptions and the results are presented in Table 2.

Table 2.
Correlations Between the *Organisational Cynism and the Organisational Identification.*

Sub dimensions	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Cognitive Dimension	-							
2. Affective Dimension	.74**	-						
3.Behavioral Dimension	.78**	.84**	-					
4. Adaptation	-.59**	-.55**	-.52**	-				
5. Identification	-.42**	-.43**	-.43**	.65**	-			
6. Internality	-.50**	-.53**	-.52**	.74**	.68**	-		
7. Total Cynism	.85**	.87**	.79**	-.60**	-.46**	-.55**	-	
8. Total Identification	-.58**	-.57**	-.55**	.85**	.84**	.86**	-.61**	-

n = 252; * *p*< .01

When Table 2 is examined, it is seen that there is a significant relationship between the organisational cynism and the organisational identification based on perceptions of the teachers who attended the research. It is seen that there is a negative and significant relation between the cognitive dimension of the organizational cynicism and compliance (*r* = -.59, *p*< .01), identification (*r* = -.42, *p*< .01)

and internalization (r = -.50, p< .01) dimensions of organizational identification. Besides, it has been found out that there is a negative and significant relation between the affective dimension of the organizational cynicism and compliance (r = -.55, p< .01), identification (r = -.43, p< .01) and internalization (r = -.53, p< .01) dimensions of organizational identification.

Finally, it has been determined that there is a negative and significant relation between the behavioral dimension of the organizational cynicism and compliance (r = -.52, p< .01), identification (r = -.43, p< .01) and internalization (r = -.52, p< .01) dimensions of organizational identification.

The Predictor Effect of the Organisational Cynism on the Organisational Identification

In the research, the multiple regression analysis between the organisational cynism and the organisational identification has been carried out for predicting the organisational identification and the results are presented in Table 3, Table 4 and Table 5.

Adaptation dimension prediction

The multilinear regression analysis results about the prediction of organisational identification adaptation dimension are given in Table 3.

Table 3.
Regression Analysis Results About Predicting the Adaptation Dimension.

Variable	B	SE	β	*t*	*p*
Invariant	48.95	1.17	-	41.91	.00
Cognitive Dimension	-.85	.18	-.40	-4.74	.00*
Affective Dimension	-.56	.22	-.25	-2.62	.01*
Behavioral Dimension	-.01	.20	-.00	-.02	.98

F = 50.24; p< .01 R = .61; R^2 = .38

As it is seen in Table 3, it has been found that there is a high level of meaningful relationship between the organisational cynism's cognitive, affective and behavioral dimensions and organisational identification's adaptation dimension (R = .61, p< .01). It explains about 38% of the total variance of the research participant teachers' perceptions on the organisational identification adaptation dimension beside the organisational cynism's all dimensions. Cognitive (β = -.40, p< .01) and affective (β = -.25, p< .01) dimensions of organizational cynicism predicts the perceptions of the teachers participated in the research about the compliance dimension of the organizational identification in a negative and significant level. The behavioral dimension (β = -.00, p> .05) is not a meaningful predictor of the organisational identification's adaptation dimension alone.

Predicting identification dimension

The multilinear regression analysis results about the prediction of organisational identification dimension are given in Table 4. Table 4 displays that there is a meaningful relationship between the organisational cynism's cognitive, affective and behavioral dimensions and organisational identification's identification dimension (R = .46, p<.05). It explains about 22% of the total variance of the research participant teachers' perceptions on the organisational identification's identification dimension beside the organiational cynism's all dimensions. It is seen that the cognitive (β = -.17, p> .05), affective (β = -.16, p>.05) and behavioral (β = -.17, p>.05) dimensions of organizational cynicism are not the only significant predictor of the perceptions of the teachers participated in the research about the identification dimension of the organizational identification.

Table 4.
The Results of the Multiple Regression Analysis About the Prediction of *Identification Dimension.*

Variable	B	SE	β	*t*	*p*
Invariant	23.08	.68	-	34.09	.00
Cognitive Dimension	-.19	.10	-.17	-1.82	.07
Affective Dimension	-.19	.13	-.16	-1.49	.14
Behavioral Dimension	-.16	.11	-.17	-1.45	.15

$F = 22.83$; $p < .05$ $R = .46$; $R^2 = .22$

Prediction of the internality dimension

The multilinear regression analysis results about the prediction of organisational identification's identification dimension are given in Table 5.

Table 5.
The Multilinear Regression Analysis Results About the Prediction of *Internality Dimension.*

Variable	B	SE	β	*t*	*p*
Invariant	14.31	.44	-	32.80	.00
Cognitive Dimension	-.13	.07	-.17	-1.92	.06
Affective Dimension	-.23	.08	-.29	-2.80	.01*
Behavioral Dimension	-.10	.07	-.15	-1.36	.17

$F = 37.97$; $p < .05$ $R = .56$; $R^2 = .32$

Table 5 shows that there is a medium level of meaningful relationship between the organisational cynism's cognitive, affective and behavioral dimensions and organisational identification's internality dimension ($R = .56$, $p<.05$). It explains about 32% of the total variance of the research participant teachers' perceptions on the organisational identification's internality dimension beside the organiational cynism's all dimensions. Affective ($\beta = -.29$, $p<.01$) dimension of the organizational cynicism predicts the perceptions of the teachers about the internalization dimension of the organizational identification in a negative and significant level. The cognitive ($\beta = -.17$, $p>.05$) and behavioral ($\beta = -.15$, $p>.05$) dimensions are not meaningful predictors of the organisational identification's internality dimension alone.

Conclusion, Discussion and Suggestions

In the study, the relationship between teachers' organisational cynism and organisational identification perceptions and the predictor effect of the organisational cynism on the organisational identification have been studied. The participants of the study consist teachers, who work at primary education institutions. The results of the research show that there is a negative directed, moderate and meaningful relationship between the teachers' perceptions on the organisational cynism and the organisational identification.

The results of the research signify that the highest average in terms of organisational cynism is seen to be in the behavioral dimension and the lowest average to be in the affective dimension. The studies in the related literature carried out by Ayık (2015), İçerli & Yıldırım (2012), Kasalak & Aksu (2014), Özgan, Külekçi & Özkan (2012), Tınaztepe (2012), and Üçok & Torun (2014) similarly revealed that the affective dimension among the cynism dimensions have been found to be the lowest level. In another study, Ekinci (2015) found out that the teachers' organisational cynism level was low. Besides, the studies carried out by Kasalak & Aksu (2014), Özgan, Külekçi & Özkan (2012) and Tınaztepe (2012) imply that the

cognitive dimension is the highest dimension among the organisational cynism dimensions. In another study conducted by Arslan (2012), the affective dimension has been found to have the highest average. It is possible to state that the different results may depend on the fact that diverse organisations have been chosen as target population (education institutions, private sector, public bodies *etc*.). The affective dimension among the organisational cynism dimensions contains the feelings and affective reactions of the people against the organisation (Dean et al., 1998). The cynical emotional reactions contain negative feelings such as anger, scorn, disrespect etc. (Brandes, 1997, p:31). That dimension, which was found to be the lowest according to the results of the research, can be commented to have realized less than the behavioral reaction intention and cognitive that is to say having negative beliefs, for the emotional reactions given as a result of the cynical attitudes the people exhibited about their employer institutions.

In terms of organisational identification dimensions, it has been found that the dimension that was perceived at the highest level is the adaptation dimension, the lowest perceived dimension is the internality dimension. In Çakırberk et al., (2011) study, the adaptation dimension has been found at the highest level. In addition, in Baltacı, Fidan, Cereci & Acar (2012) the identification dimension has been found to be the highest dimension whereas the adaptation level has been found to be the lowest. Ekinci (2015) has found that the organisational identification level has been high under his study about the primary and secondary school teachers. According to the results of the research the lowest internality dimension discovered has been the situation of harmony between the individual's values and the organisation's values and adoption of the organisational values internally by the individual (Balcı, 2003). According to the research findings, since the adaptation dimension is the first phase of the organisational identification, expressing the superficial dependence, it would realize easily, and the internality dimension to be the last phase of the organisational identification's dependence, the individual not indiscriminating between himself and the organisation, assuming the values of the organisation as his own values, it is much difficult and longer period as a commentary.

In the study, it has also been found out that there are negative and medium significant level relations between all dimensions of the organizational identification and the cognitive, affective and behavioral dimensions of the organizational cynicism. Similarly, the results of the studies conducted by Bedeian (2007) and Polat et al., (2010) in which the organizational identification and organizational cynicism variables were analyzed together show parallelism with the results of this study. Even in those studies, it has been found that there are negative and significant relations between these two variables. Kreineri & Ashforth (2004), who examined the relationship between the organisational identification and the organisational cynism, indicate that the organisational identification has a negative effect on the cynism and the organisational identification explains 6.60% of the organisational cynism. Also in his research, Ekinci (2015) has indicated that there is a negative meaningful relationship between the teachers' organisational identification and organisational cynism and teachers' organisational identification levels have predicted the 10.40% of the organisational cynism. Considering the results of this study, it is an expected condition that the individuals in the cognitive, affective and behavioral levels of organizational cynicism are the individuals, who feel themselves as a part of the organization and identify themselves with the organization.

Other researches carried out on the organisational cynism signify the results of having negative meaningful relationships with the employee empowerment (Polat et al., 2010), with orgnisational dependence (Özgan et al., 2012), with intraorganizational communication (Tınaztepe, 2012), with organisational citizenship (İçerli & Yıldırım, 2012). In the research carried out on the instructors' defense levels of the organisational cynism (Özgan et al., 2012), it has been found that there is a negative meaningful relationship between the organisational cynism and the organisational dependence. Contrary to those studies, in the study of Nartgün & Kalay (2014) on teachers' organisational support, organisational identification and organisational cynism levels, it has been found that there is a moderate meaningful positive relationship between the organisational identification and the organisational cynism. This result has been specified as the individuals have identified with the organisation their

authority increased yet when they didn't get the response to those authorities that caused to cynism (Naus, Itarson & Roe, 2007). From this point of view, it is possible to state that the results could have differentiated depending on the sample group.

In the analysis done to predict the organizational identification, it was found that the compliance dimension of the organizational identification is predicted negatively and significantly by the cognitive and affective dimensions of the organizational cynicism. In terms of organizational identification, compliance dimension is the first stage for an individual to feel himself as a part of an organization (Balcı, 2003). Therefore, it is an expected situation for an individual in this stage to have negative attitudes towards the organization and to have negative judgment and beliefs about the organization cognitively. It was determined that none of the dimensions of the organizational cynicism predict significantly the identification dimension of the organizational identification. It can be stated that this was an unexpected situation. It can be specified that an individual's intention to exhibit cynical behaviors is a much expected result to occur in an inverse relation with that dimension who has the organisational identification level at the identification dimension. It was found out that the internalization dimension of the organizational identification was predicted negatively and significantly by the affective dimension of the organizational cynicism. The internalization dimension is defined as the individual integrates with the values of the organization completely (Balcı, 2003). Thus, it is not surprising that it was predicted negatively and significantly by the affective dimension which includes feelings like reactions, anger, disdain, distress, shame, etc. of an individual. It is considered to be common for the individual who identifies with his organisation in an internal degree, not to have negative feelings about the organisation. Yet the fact that he isn't experiencing those feelings as the belief and judgements in terms of cognition and as the reaction in behavioral terms can be pointed out as surprising. This can be interpreted as the individual, no matter how much they feel themselves as a part of the organization, experience this internally and not reflect it in the outer world.

According to the research results, it was found that the teachers with high organisational identification perception seem to have lower organisational cynism perceptions. In such case, in an institution with a teacher who has high organisational identification, the feeling of belonging to the organisation, the cynical behavior tendency would be low.

Based on the results of the study, it can be suggested that activities that would increase the organizational identification levels can be organized for the teachers not to have cynical behaviors, attitudes and judgments in the schools. Those activities can be listed as, adopting an attitude for making the teachers to feel belonging to the school environment by means of activities and discourses, the absence of sharp differences between the values of the teachers and the school and making the teachers to believe on the school's objectives and values. Since the teachers, who have cynical behaviors and attitudes, are in the potential of causing the school success to decrease, it is in high importance to take precautions to prevent these situations before they happen. It would be useful for the individuals, especially for the school administrators to act in a way that would increase the belief for the organization with their attitudes, behaviors and discourse, which would change the attitudes of the teachers who have and exhibit cynical behaviors. Moreover, the schools should have completely determined purposes and values and transfer these to the employees to adapt can be considered as a method that would save the organization from cynical behaviors. However, for the purpose of developing the internalization dimension in individuals which was found to be in lower levels, creating a working atmosphere in which the teachers feel themselves completely as a part of the school would be useful. And for the researchers, it can be proposed that the school administrators would carry out studies for determining at what level they were in terms of the organisational cynism and organisational identification. Also in order to determine which different variables have been effective on the organisational identification alongside with organisational cynism, different variables can be determined and studies could be carried out. Besides, it can be suggested to carry out new researches having regard to different sample groups.

Türkçe Sürüm

Giriş

Örgütler, belli amaçları gerçekleştirmek üzere oluşturulan ve amaçlarına ulaştıkları ölçüde başarılı olan yapılardır. Örgütler bu amaçlarına ulaşabilmek için kaynaklarından biri olan insanı en etkin biçimde kullanmalıdır (Topaloğlu, 2010). Psikolojik olarak örgütü kendinin bir parçası olarak hissetmek olarak tanımlanan örgütsel özdeşleşme ise, örgütlerin insan kaynağını etkili biçimde kullanabilmelerini sağlayan kavramlardan biridir (Scott & Lane, 2000). Tüzün-Kalemci ve Çağlar'a (2008) göre örgütsel özdeşleşme, kişinin benliğini belirgin bir örgüt kimliği açısından tanımlamaya hazır olma durumudur. Aynı zamanda örgütsel özdeşleşme bir örgütün etkili biçimde yaşayabilmesi ve amaçlarını sürdürebilmesi için önemlidir (Eroğlu, 2008; Riketta, 2005).

Örgütsel özdeşleşme "sosyal kimlik teorisini" temel almakta ve sosyal özdeşleşmenin özel bir türü olarak belirtilmektedir (Mael & Ashfort, 2001). Sosyal kimlik teorisi bireyin niçin ve nasıl bir iş kimliği yarattığını açıklamaya çalışmaktadır (Walsh & Gordon, 2008). Bu teori, örgütsel özdeşleşmenin bilişsel ve duygusal unsurları birleştirmenin yanı sıra grubu değerlendirme adında üçüncü bir unsuru daha olduğunu savunmaktadır (Riketta, 2005). Riketta (2005), bu unsurları şu şekilde açıklamıştır; *Bilişsel unsur;* kişinin mantık seviyesinde kendisini örgütün üyesi olarak görmesidir. *Duygusal unsur*, bireyin örgüte duygusal bir bağ ile bağlanması anlamına gelmektedir. Son boyut olan *değerlendirici boyut* ise, bireyin olumlu ya da olumsuz olarak içinde bulunduğu örgütü değerlendirmesi olarak ifade edilmektedir.

Değişimin ve yeniliklerin hızlı bir şekilde ortaya çıktığı son yıllarda, eğitim kurumlarında çalışan bireylerin bulundukları kurumdan memnuniyetlerinin arttırılması, kurumlarına ve mesleklerine ait olma hislerinin güçlenmesi ve kurumlarıyla özdeşleşmeleri büyük önem kazanmıştır (Yıldız, 2013). Bu noktada, bir eğitim kurumu olarak okullarda da eğitim ve öğretimin etkili olabilmesi için öğretmenin, müdürün, öğrencinin ve eğitimle diğer paydaşların kendilerini okulla özdeşleştirmeleri gerekmektedir (Meydan & Polat, 2013). Öğretmen ve yöneticilerde örgütsel özdeşleşmenin yüksek olması, onların kuruma daha fazla katkı getirmelerini sağlamaktadır (Celep, 2000). Ayrıca, öğretmenlerin kurumlarıyla özdeşleşmesi sadece ekonomik verimliliği artırmaz bunun yanında duygusal olarak da kendilerini mutlu hissetmelerini sağlamaktadır (Mael & Ashfort, 2001).

Eğitim örgütlerinde olumlu örgütsel iletişimin, örgütsel özdeşleşmeyi arttırdığı (Tüzün-Kalemci & Çağlar, 2008; Yıldız, 2013), bağlılık ne kadar kuvvetli ise örgütsel özdeşleşmenin de o kadar güçlü olduğu (Balay, 2000; Çakınberk, Derin & Demirel, 2011), dönüştürücü ve etkileşimci liderliğin örgütsel özdeşleşmeyi olumlu etkilediği (Polat, Meydan & Tokmak, 2010), örgütsel adaletin örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisinin bulunduğu (Cheung & Law, 2008; Cüce, Güney & Tayfur, 2013; Olkkonen & Lipponen, 2006; Turunç, 2011), örgütsel güvenin yüksek olması örgütsel özdeşleşmeyi de arttırdığı (Tüzün-Kalemci & Çağlar, 2009), örgütsel özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu yönde etkilediği (Karabey & İşcan, 2007; Tokgöz & Seymen-Aytemiz, 2013) yapılan araştırmalar sonucunda ortaya konulmuştur.Örgütsel özdeşleşmenin genelde üç boyut altında gruplandığı görülmektedir:

Uyum, örgüte yüzeysel bir bağlılığı ifade etmektedir (Balcı, 2003). Bu boyuttaki bir birey yaptığı işi gerçekten inandığı için değil ödül beklentisinden veya ceza korkusundan yapmaktadır yani çıkar ilişkisi ön planda tutmaktadır (Çakınberk et. al., 2011).

Özdeşleşme, bireyin değer verdiği şeyler karşılığında örgütü ile belli bir oranda kişilik bütünleşmesine girmesidir. Örgütüyle özdeşleşen bir birey, örgütün başarılı ya da başarısız olmasında kendisinin payının yüksek olduğunu düşünmekte ve bu yüzden yüksek performans göstermeye çalışmaktadır (Balcı, 2003). Bu boyutta, mantıksal bağlılıktan daha çok duygusal bir bağlılıktan da söz edilebilir (Başaran, 2000).

İçselleştirme, bireyin değerlerinin örgütsel değerlerle uyumlu olması ve örgütsel değerlerin bireyin tutum ve davranışlarında etkili olduğunu ifade eder (Balcı, 2003). Bu boyutta, bireyin hiçbir zorlama olmadan örgütün kültürünü, normlarını ve değerlerini benimseyip içselleştirmesi söz konusudur (Çakınberk et. al., 2011).

Örgütle özdeşlemeyi etkileyen pek çok unsur bulunmaktadır. Bu unsurlardan biri de örgütsel sinizmdir. Örgütsel özdeşleşmenin olumlu etkilerinin aksine örgütün etkililiğini azaltan bir kavram olarak değerlendirilen örgütsel sinizm, kişinin çalıştığı örgüte karşı geliştirdiği, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutları içeren negatif bir tutum olarak tanımlanmaktadır (Dean, Brandes & Dharwadkar, 1998, p:345). Johnson ve O'Learly- Kelly (2003) ise örgütsel sinizmi, örgütün adil olmadığına dair inanç, güvenmeme ve buna bağlı eylemlerin artmasıyla oluşan inanışlarla sonuçlanan; davranışsal, bilişsel ve duyuşsal açıları kapsayan karışık bir tutum olarak açıklamıştır (Cite in: Sağır & Oğuz, 2012). Bu tanımların hepsinde yer alan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlar şu şekilde açıklanabilir.

Bilişsel boyutta, örgütün dürüst olmadığı inancı hâkimdir (Brandes, 1997, p:30). İlişkiler kişisel çıkarlara bağlıdır. Bu yüzden dürüstlük, samimiyet, doğruluk gibi değerler kişisel çıkarlar uğruna feda edilebilir (Kalağan, 2009).

Duyuşsal boyut, sinik inançlarla bağlantılı düşüncelerden kaynaklanan yoğun duyguları içermektedir (Brandes ve Das, 2006; Cite in: Tınaztepe, 2012). Örgütlerini düşündüklerinde bıkkınlık, nefret ve utanç gibi rahatsız edici duygular içerisinde olabilirler (Dean et. al., 1998, p:346).

Davranışsal boyutta ise, sinik olarak nitelenen çalışanlar, örgüt içinde gelecek olaylar hakkında karamsar tahminler yapma eğilimindedir ve çoğu zaman insanı küçük düşürmeye yönelik olumsuz davranışlarda bulunabilir (Dean et. al., 1998, p:346). Örgüt üyeleri, şikâyette bulunma, dalga geçme ve sık sık eleştirilerde bulunma gibi davranışlar sergileyebilirler. Örgütlerde, sinik davranışlar sözlü olmayan davranışlar ile de gösterilebilir (Brandes & Das, 2006; Cite in: Tınaztepe, 2012).

Çalışanların gelecekle ilgili beklentilerinde örgüt ve kendi beklentileri arasında bir bütünlüğün olmaması, örgütün açık, tam, gerçekleştirilebilir bir vizyonunun bulunmaması, aşırı stres ve rol yükünün olması, karar almada etkili olma durumunun düşüklüğü, iletişim kopukluğu, işten çıkarılma kaygısı örgütsel sinizmin ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Andersson, 1996; Kılıç-Doğan, 2013). Bu durum da çalışanların işini sevmemesine, doyumsuzluğu ve tükenmişliği daha çok hissetmelerine sebep olabilir (Sağır & Oğuz, 2012).

Yapılan araştırmalar sonucunda, bireylerin örgütsel sinizm düzeyi arttıkça örgüte olan bağlılıklarının azaldığı (Fındık & Eryeşil, 2012; Özgan, Külekçi & Özkan, 2012; Türköz, Polat & Coşar, 2013), örgütsel destek ile örgütsel sinizm arasında negatif bir ilişki olduğu (Brandes, 1997; Byrne & Hochwarter, 2007; Cole, Bruch & Vogel, 2006; Kalağan, 2009), yöneticinin etik liderlik davranışlarını sergilemesinin örgütsel sinizmi azalttığı (Akan, Bektaş & Yıldırım, 2014), mobing uygulamasının örgütsel sinizmin duygusal boyutunu pozitif yönde etkilediği (Gül & Ağıröz, 2011) görülmektedir.

Yurtiçi ve yurt dışı çalışmalar incelendiğinde örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi inceleyen sınırlı sayıda çalışma (Bedeian, 2007; Ekinci, 2015; Nartgün & Kalay, 2014; Naus, Itarson & Roe, 2007; Polat et. al., 2010) olduğu görülmektedir. Bunlardan Bedeian (2007), Ekinci (2015), Polat vd. (2010) örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu Nartgün ve Kalay (2014), Naus vd. (2007), örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu belirtmektedir. Bu araştırmalardan hareketle örgütleriyle özdeşleşen bireylerin, örgütlerini benimseyeceklerinden, örgüte ilişkin olumsuz yargı ve davranışlarda bulunmayacakları söylenebilir ve bu sebeple, örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan çalışanların daha az sinik davranışlar sergileyecekleri söylenebilir (Polat et. al., 2010).

Öğretmenlerin görev yaptıkları okullara karşı olumsuz tutum içerisinde olmaları, işlerini sevmemeleri onların sinik birer öğretmen olmalarına sebep olabilir. Bu nedenle sinizm örgütte verimliliği düşüren bir etken olarak karşımıza çıkar. Örgütsel özdeşleşme ise öğretmenlerin kendilerini okulun bir parçası olarak görmelerini sağladığı için verimliliği arttıran bir etken olarak düşünülebilir. Bu nedenle örgütsel sinizmin,

örgütsel özdeşleşmeyi ne derecede etkilediğini görmek son derece önemlidir. Bu araştırma ile ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm ile örgütsel özdeşleşme algıları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç çerçevesinde aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algıları ne düzeydedir?
2. İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre örgütsel özdeşleşmeleri ne düzeydedir?
3. İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm ile örgütsel özdeşleşme algıları arasında anlamlı ilişki var mıdır?
4. İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algıları örgütsel özdeşleşmenin uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarının anlamlı yordayıcısı mıdır?

Yöntem

Araştırma Modeli

Tarama modelinde olan bu çalışmada, ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme algıları ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmanın bağımlı değişkenlerini örgütsel özdeşleşmenin uyum, özdeşleşme ve içsellik boyutları oluşturmaktadır. Bağımsız değişkenler ise örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlarıdır. Bununla birlikte, mevcut araştırma bulguları bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında neden-sonuç ilişkisi kurmak için yeterli görülmediğinden, araştırmada değişkenler arasındaki ilişkiler ve bağımsız değişkenlerin yordayıcılık düzeyleri incelenmiştir.

Evren ve Örneklem

Araştırma, 2013 - 2014 eğitim öğretim yılında Erzurum il merkezindeki Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet ilköğretim okullarında görev yapmakta olan ilköğretim öğretmenleri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklemi basit rastlantısal örneklem yöntemi ile belirlenen 11 ilköğretim okulunda görev yapan 252 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenlerinin mesleki kıdemlerine göre dağılımı incelendiğinde, 49'u (%19.40) 1-5 yıl, 65'i (%25.80) 6-10 yıl, 60'ı (%23.80) 11-15 yıl, 48'i (%19.00) 16-20 yıl, 30'u (%11.90) 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip oldukları görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin branş değişkenine göre dağılımları incelendiğinde ise, 93'ünün (%36.90) sınıf öğretmeni, 63'ünün (%25) sözel, 37'sinin (%14.70) sayısal, 20'sinin (%7.90) güzel sanatlar, 39'unun (%15.50) diğer branşlarda oldukları görülmüştür.

Veri Toplama Araçları

Araştırmanın veri toplama aracı iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet ve branş gibi demografik bilgiler yer almıştır. İkinci bölümde ise, örgütsel özdeşleşme algılarının ölçülmesi amacıyla örgütsel özdeşleşme ölçeği ve örgütsel sinizme ilişkin algıların belirlenmesi için örgütsel sinizm ölçeği bulunmaktadır.

Örgütsel Sinizm Ölçeği

Araştırmaya katılanların örgütsel sinizme ilişkin algılarının belirlenmesi amacıyla Brandes (1997) tarafından geliştirilen ve Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu (2007) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan "Örgütsel Sinizm Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere 3 boyut ve 14 maddeden oluşmaktadır. Bilişsel boyutta beş madde, duyuşsal boyutta dört madde ve davranışsal boyutta beş madde bulunmaktadır. Ölçek beşli Likert tipindedir. Her soru "Tamamen Katılıyorum", "Katılıyorum", "Kısmen Katılıyorum", "Katılmıyorum" ve "Hiç Katılmıyorum" şeklinde 5

düzeyde derecelendirilmiştir. Ölçek maddeleri toplam varyansın %74.19'unu açıklamaktadır. Bu araştırmada yapılan güvenilirlik analizinde ölçeğin bütünü için Cronbach Alpha katsayısı .94, boyutlara ilişkin Cronbach Alpha güvenirlik katsayıları sırasıyla bilişsel için .85, duyuşsal için .87, davranışsal için .87 bulunmuştur.

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

Araştırmaya katılanların örgütsel özdeşleşmeye ilişkin algılarını belirleyebilmek için Cheney (1984) tarafından geliştirilen Çakınberk, Derin ve Demirel, (2011) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik hesaplamaları olup, bu araştırma verileri üzerinden yapılan faktör analizi öncesinde KMO değeri. 89, Bartlett testi ise p=.00 anlamlı bulunmuştur. Ölçek maddeleri toplam varyansın %64.54'ünü açıklamaktadır. Ölçek, uyum, özdeşleşme ve içselleştirme olmak üzere 3 boyut ve 18 maddeden oluşmaktadır. Ölçek beşli Likert tipindedir. Her soru "Kesinlikle Katılmıyorum", "Katılmıyorum", "Kısmen Katılıyorum", "Katılıyorum" ve "Tamamen Katılıyorum" şeklinde 5 düzeyde derecelendirilmiştir. Çakınberk, Derin ve Demirel (2011) tarafından yaplıan analizler sonucu 18 ifadenin güvenilirlik katsayısı (α) .82 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca ölçeğin faktör analizinde KMO testi .89'dir. Bu araştırmada yapılan güvenilirlik analizinde ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı .94, boyutlara ilişkin Cronbach Alpha katsayıları sırasıyla uyum için .94, özdeşleşme için .82 ve içsellik için .87 olarak hesaplanmıştır.

Verilerin Analizi

Veri analizi temel olarak iki aşamada gerçekleştirilmiştir. Birinci aşamada, bilgisayar ortamına aktarılan veriler eksik ya da hatalı değer uç değerler açısından incelenmiş, ikinci aşamada ise araştırmanın alt problemleri çözümlenmiştir. Hatalı değer analizinde, yanlışlıkla hatalı girildiği düşünülen değerler düzeltilmiştir.

Araştırmada alt problemlerin çözümlenebilmesi için öncelikle her bir alt ölçekte yer alan maddelerin aritmetik ortalama değerleri belirlenerek o faktör için bir puan hesaplanmıştır. Analizler bu faktör puanları üzerinden yapılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin hesaplanmasında Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı (*r*) kullanılmıştır. Bununla birlikte, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenleri yordama düzeylerini belirlemek amacıyla Çoklu Doğrusal Regrasyon Analizi yapılmıştır. Bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı probleminin olup olmadığına yönelik yapılan analiz sonucunda, VIF değerlerinin 10'dan ve CI değerlerinin de 30'dan küçük olduğu, otokorelasyon için Durbin Watson değerlerinin 1.69 ile 2.13 aralığında olduğu, tolerans değerlerinin . 10'un üzerinde olduğu, Skewness and Kurtosis katsayısı değerlerinin 1.08 ile -.08 arasında olduğu görülmüş ve elde edilen bu sonuçlardan hareketle çoklu bağlantı probleminin olmadığına karar verilmiştir. Regresyon analizlerinin yorumlanmasında, standartlaştırılmış Beta (β) katsayıları ve bunların anlamlılığına ilişin t-testi sonuçları dikkate alınmıştır. Verilerin analizinde. 05 anlamlılık düzeyi esas alınmıştır.

Bulgular

Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılanların örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşme algılarına ilişkin bulgular Tablo 1'de yer almaktadır.

Araştırma grubundaki öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşmeye ilişkin dağılımlar incelendiğinde; örgütsel sinizm boyutları açısından en yüksek ortalamanın davranışsal boyutta ($\bar{X}$= 2.14) , en düşük ortalamanın bilişsel boyutta ($\bar{X}$= 1.93) olduğu görülmektedir. Örgütsel özdeşleşmeye ilişkin dağılımlara bakıldığında ise, en yüksek ortalamanın uyum boyutunda ($\bar{X}$= 3.61), en düşük ortalamanın ise içsellik boyutunda ($\bar{X}$= 3.39) olduğu görülmektedir.

Tablo 1.
Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Özdeşleşme Boyutlarına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.

Alt Boyutlar		
Örgütsel sinizm ölçeği alt boyutları	$\overline{X}$	Ss
1. Bilişsel Boyut	1.93	.76
2. Duyuşsal Boyut	2.00	.92
3. Davranışsal Boyut	2.14	.86
Toplam	2.03	.78
Örgütsel özdeşleşme ölçeği		
1. Uyum	3.61	.82
2. Özdeşleşme	3.59	.84
3. İçsellik	3.39	.97
Toplam	3.57	.77

n = 252

Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki

Araştırmada sonraki aşamada çalışma grubundaki öğretmen algılarına göre, örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla, çift yönlü korelasyon analizi yapılarak, sonuçlar Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2.
Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki Korelasyonlar.

Alt boyutlar	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Bilişsel Boyut	-							
2. Duyuşsal Boyut	.74**	-						
3.Davranışsal Boyut	.78**	.84**	-					
4. Uyum	-.59**	-.55**	-.59**	-				
5. Özdeşleşme	-.42**	-.43**	-.42**	.65**	-			
6. İçsellik	-.50**	-.53**	-.50**	.74**	.68**	-		
7. Sinizm Toplam	.85**	.87**	.79**	-	-.46**	-.55**	-	
8. Özdeşleşme Toplam	-.58**	-.57**	-.58**	.85**	.84**	.86**	-.61**	-

n = 252; * *p*< .01

Tablo 2 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşmeye ilişkin algıları arasında anlamlı ilişkilerin olduğu görülmektedir.

Örgütsel sinizmin bilişsel boyutu ile örgütsel özdeşleşme boyutlarından uyum (*r* = -.59, *p*< .01), özdeşleşme (*r* = -.42, *p*< .01) ve içsellik (*r* = -.50, *p*< .01) boyutları arasında negatif yönde, anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Bunun yanında, örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu ile örgütsel özdeşleşme boyutlarından uyum (*r* = -.55, *p*< .01), özdeşleşme (*r* = -.43, *p*< .01) ve içsellik (*r* = -.53, *p*< .01) boyutları arasında negatif yönde, anlamlı bir ilişki olduğu bulgulanmıştır.

Son olarak, örgütsel sinizmin davranışsal boyutu ile örgütsel özdeşleşme boyutlarından uyum (*r* = -.52, *p*< .01), özdeşleşme (*r* = -.43, *p*< .01) ve içsellik (*r* = -.52, *p*< .01) boyutları arasında negatif yönde, anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Örgütsel Sinizmin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Yordayıcı Gücü

Araştırmada, örgütsel özdeşleşmenin yordanması amacıyla örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşme arasında çoklu regresyon analizi yapılarak, sonuçlar Tablo 3, Tablo 4 ve Tablo 5'te verilmiştir.

Uyum boyutunun yordanması

Örgütsel özdeşleşmenin uyum boyutunun yordanmasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3.
Uyum Boyutunun Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları.

Değişken	B	Sh	β	t	p
Sabit	48.95	1.17	-	41.91	.00
Bilişsel Boyut	-.85	.18	-.40	-4.74	.00*
Duyuşsal Boyut	-.56	.22	-.25	-2.62	.01*
Davranışsal Boyut	-.01	.20	-.00	-.02	.98

F = 50.24; p< .01 R = .61; R^2 = .38

Tablo 3'te görüldüğü gibi, örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlarının birlikte, örgütsel özdeşleşmenin uyum boyutu ile yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (R = .61, p< .01). Örgütsel sinizmin tüm boyutları birlikte, araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmenin uyum boyutu algılarındaki toplam varyansın yaklaşık %38'ini açıklamaktadır. Örgütsel sinizmin bilişsel (β = -.40, p< .01) ve duyuşsal (β = -.25, p< .01) boyutları, araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmenin uyum boyutuna ilişkin algılarını negatif yönde ve anlamlı düzeyde yordamaktadır. Davranışsal boyut (β = -.00, p> .05) örgütsel özdeşleşmenin uyum boyutunun tek başına anlamlı yordayıcısı değildir.

Özdeşleşme boyutunun yordanması

Örgütsel özdeşleşmenin özdeşleşme boyutunun yordanmasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4.
Özdeşleşme Boyutunun Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçlar.

Değişken	B	Sh	β	t	p
Sabit	23.08	.68	-	34.09	.00
Bilişsel Boyut	-.19	.10	-.17	-1.82	.07
Duyuşsal Boyut	-.19	.13	-.16	-1.49	.14
Davranışsal Boyut	-.16	.11	-.17	-1.45	.15

F = 22.83; p< .05 R = .46; R^2 = .22

Tablo 4'te görüldüğü gibi, örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlarının birlikte, örgütsel özdeşleşmenin özdeşleşme boyutu ile anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (R = .46, p< .01). Örgütsel sinizmin tüm boyutları birlikte, araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmenin özdeşleşme boyutu algılarındaki toplam varyansın yaklaşık %22'sini açıklamaktadır. Örgütsel sinizmin bilişsel (β = -.17, p> .05), duyuşsal (β = -.16, p> .05) ve davranışsal (β = -.17, p> .05) boyutları, araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmenin özdeşleşme boyutuna ilişkin algılarının tek başına anlamlı yordayıcısı olmadığı görülmektedir.

İçsellik boyutunun yordanması

Örgütsel özdeşleşmenin içsellik boyutunun yordanmasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5.
İçsellik Boyutunun Yordanmasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları.

Değişken	B	Sh	β	t	p
Sabit	14.31	.44	-	32.80	.00
Bilişsel Boyut	-.13	.07	-.17	-1.92	.06
Duyuşsal Boyut	-.23	.08	-.29	-2.80	.01*
Davranışsal Boyut	-.10	.07	-.15	-1.36	.17

$F = 37.97$; $p < .05$ $R = .56$; $R^2 = .32$

Tablo 5'te görüldüğü gibi, örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlarının birlikte, örgütsel özdeşleşmenin içsellik boyutu ile orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($R = .56$, $p < .05$). Örgütsel sinizmin tüm boyutları birlikte, araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmenin içsellik boyutu algılarındaki toplam varyansın yaklaşık %32'sini açıklamaktadır. Örgütsel sinizmin yalnızca duyuşsal ($\beta = -.29$, $p < .01$) boyutu, araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmenin içsellik boyutuna ilişkin algılarını negatif yönde ve anlamlı düzeyde yordamaktadır. Bilişsel ($\beta = -.17$, $p < .01$) ve davranışsal ($\beta = -.15$, $p > .05$) boyutları örgütsel özdeşleşmenin içsellik boyutunun tek başına anlamlı yordayıcısı değildir.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu araştırmada, ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşme algıları arasındaki ilişki ile örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşme üzerindeki yordayıcı etkisi incelenmiştir. Araştırmanın sonuçları, öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşmeye ilişkin algıları arasında anlamlı, orta düzeyde ve negatif yönde ilişkilerin olduğunu göstermektedir.

Araştırmanın sonuçlarına göre, örgütsel sinizm boyutları açısından en yüksek ortalamanın davranışsal, en düşük ortalamanın ise, duyuşsal boyutta olduğu görülmüştür. Ayık (2015), İçerli ve Yıldırım (2012), Kasalak ve Aksu (2014), Özgan vd. (2012), Tınaztepe (2012) ile Üçok ve Torun'un (2014) yaptığı araştırmalarda benzer olarak örgütsel sinizm boyutlarından duyuşsal boyut en düşük düzeyde bulunmuştur. Ekinci (2015), öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanı sıra, Kasalak ve Aksu (2014), Özgan vd. (2012) ile Tınaztepe'nin (2012) yapmış olduğu çalışmalarda örgütsel sinizm boyutlarından bilişsel boyut en yüksek boyut olarak bulunurken, Arslan (2012) tarafından yapılan araştırmada ise duyuşsal boyutun en yüksek ortalamaya sahip olduğu bulgulanmıştır. Sonuçların farklılık göstermesinin farklı türde örgütlerin (eğitim kurumları, özel sektör, kamu kurumları vs.) çalışma evreni olarak seçilmesine bağlı olduğu yorumu yapılabilir. Örgütsel sinizm boyutlarından olan duyuşsal boyut kişilerin örgüte karşı olan duygularını ve duygusal tepkilerini içermektedir (Dean et. al., 1998). Sinik duygusal tepkiler, kızgınlık, küçümseme, saygısızlık gibi olumsuz duyguları kapsamaktadır (Brandes, 1997, p:31). Araştırmanın sonuçlarına göre ortalaması en düşük olarak bulunan bu boyutun, kişilerin çalıştıkları kurumlarla ilgili sinik davranışlarının sonucu olarak duygusal anlamda verdiği tepkilerin, bilişsel yani olumsuz inançlara sahip olma ve davranışsal olarak tepkide bulunma eğilimlerinden daha az gerçekleştiği şeklinde yorumlanabilir.

Örgütsel özdeşleşme boyutları açısından ise en yüksek düzeyde algılanan boyut uyum boyutu olurken, en düşük düzeyde algılanan boyut içsellik boyutu olarak bulgulanmıştır. Çakırberk vd.'nin (2011) çalışmalarında uyum boyutu en yüksek düzeyde bulunmuştur. Bunun yanı sıra Balcı, Baltacı, Fidan, Cereci ve Acar (2012) çalışmasında özdeşleşme boyutu en yüksek düzeydeki boyut olarak bulunurken,

uyum boyutu ise en düşük düzeyde bulunmuştur. Ekinci (2015) ilk ve ortaokul öğretmenleri ile yaptığı çalışmasında, örgütsel özdeşleşme düzeyinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre en düşük düzeyde bulgulanan içsellik boyutu bireyin değerleriyle örgütün değerlerinin uyuşması ve bireyin örgütsel değerleri içten bir şekilde benimsemesi durumudur (Balcı, 2003). Araştırma bulgularına göre uyum boyutunun örgütsel özdeşleşmenin ilk aşaması olması, yüzeysel bağlılığı ifade etmesi sebebiyle daha kolay gerçekleşeceği, içsellik boyutunun ise örgütsel özdeşleşmenin bağlılığın son aşaması olması, bireyin örgüt ile arasında herhangi bir fark görmeksizin, örgütün değerlerini kendi değerleri olarak görmesi olduğu için daha zor ve daha uzun süreçli bir durum olacağı şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmada örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutları ile örgütsel özdeşleşmenin tüm boyutları arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Benzer olarak örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm değişkenlerinin bir arada yer aldığı çalışmalar olan Bedeian (2007), Kreineri ve Ashforth (2004) ve Polat vd.'nin (2010) çalışmalarının sonuçları, araştırmanın sonuçlarıyla paralellik gösterir niteliktedir. Bu araştırmalarda da, iki değişken arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler bulmuştur. Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm ilişkisini inceleyen Kreineri ve Ashforth (2004), örgütsel özdeşleşmenin sinizm üzerinde negatif etkisi olduğunu ve örgütsel özdeşleşmenin örgütsel sinizmin %6,60'ını açıkladığını belirtmektedirler. Ayrıca Ekinci (2015) araştırmasında, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu ve öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin örgütsel sinizmin %10,40'ını yordadığını belirtmiştir. Araştırmanın sonuçları da göz önüne alındığında, örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal düzeylerinde bulunan bireylerin, kendilerini örgüte ait hisseden, örgüt ile özdeşleşen bireyler olmamaları beklenen bir durumdur. Ayrıca örgütsel sinizm ile ilgili yapılan araştırmalarda, personel güçlendirme ile (Polat et. al., 2010), örgütsel bağlılık ile (Özgan et. al., 2012), örgüt içi iletişim ile (Tınaztepe, 2012), örgütsel vatandaşlık ile (İçerli &Yıldırım, 2012) negatif yönde anlamlı ilişkilerinin olduğu sonuçlarına varılmıştır.

Öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeylerine yönelik yapılan araştırmada (Özgan et. al., 2012), örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde anlamlı ilişkilerin olduğu bulunmuştur. Bu çalışmaların aksine, Nartgün ve Kalay'ın (2014) öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeylerine yönelik yapmış olduğu çalışmada ise örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuç, bireylerin örgütle özdeşleştikçe yetkilerinin arttığı fakat bu yetkilerinin karşılıklarını alamadıkları zaman sinizme neden olduğu şeklinde belirtilmektedir (Naus, Itarson & Roe, 2007). Buradan hareketle örneklem grubu değişikliklerine bağlı olarak sonuçların farklılaşabileceği yorumu yapılabilir.

Araştırmada örgütsel özdeşleşmenin yordanması amacıyla yapılan analizlerde örgütsel özdeşlemenin uyum boyutunun örgütsel sinizmin duyuşsal ve bilişsel boyutları tarafından negatif yönde anlamlı olarak yordandığı bulunmuştur. Örgütsel özdeşleşme açısından uyum boyutu bireyin kendisini örgüte ait hissetmesinin ilk aşamasıdır (Balcı, 2003). Bu yüzden, bu aşamadaki bir bireyin örgüte karşı olumsuz bir duygu durumu içinde olması ve bilişsel olarak da olumsuz yargı ve inançlara sahip olması beklenen bir sonuçtur. Örgütsel özdeşleşmenin özdeşleşme boyutunun ise örgütsel sinizmin hiçbir boyutu tarafından anlamlı bir şekilde yordanmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç beklenmeyen bir sonuç olarak ifade edilebilir. Örgütsel özdeşleşme düzeyi özdeşleşme boyutunda bulunan bir bireyin, sinik davranışlar gösterme eğiliminin bu boyutla ters ilişkili olarak ortaya çıkmasının daha çok beklenen bir sonuç olduğu şeklinde ifade edilebilir. Örgütsel özdeşleşmenin içsellik boyutunun ise örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu tarafından negatif yönde etkilendiği sonucuna varılmıştır. İçsellik boyutu bireyin örgüt ile değerlerinin tam anlamıyla bağdaşması olarak tanımlanmaktadır (Balcı, 2003). Bu sebeple bireyin tepkilerini, öfke, küçümseme, sıkıntı, utanç gibi duygularını içeren duyuşsal durum tarafından negatif yönde anlamlı olarak yordanması şaşırtıcı değildir. Örgütü ile içsellik derecesinde özdeşleşen bir bireyin örgüt ile ilgili olumsuz duygular hissetmemesi olağan olarak görülmektedir. Fakat bu duyguları bilişsel olarak inanç ve yargılarıyla ve davranışsal olarak tepkide bulunma şeklinde yaşamıyor olması şaşırtıcı olarak ifade edilebilir. Bu durum bireylerin kendilerini örgüte ne kadar ait hissederlerse hissetsinler yine de bunu

sadece iç dünyalarında yaşadıkları ve dış dünyaya pek de yansıtmıyor oldukları şeklinde yorumlanabilir.

Araştırma sonuçlarına göre, örgütsel özdeşleşme algısı yüksek olan öğretmenlerin, örgütsel sinizm algılarının düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda kendini örgüte ait hisseden, örgütsel özdeşleşmesi yüksek olan bir öğretmenin bulunduğu kurumda sinik davranışlar gösterme eğilimi düşük olacaktır.

Araştırma sonuçlarına dayanarak, öğretmenlerin sinik davranış, tutum ve yargılar taşımaması için okullarda öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerini yükseltebilecek faaliyetler düzenlenmesi önerilebilir. Bu faaliyetler, öğretmenlerin kendilerini okul ortamına ait hissetmeleri için etkinlik ve söylemlerle desteklenen bir tutum sergilenmesi, okulun değerleri ile öğretmenlerin değerleri arasında keskin çizgi ve farkların bulunmaması ve okulun amaçlarına ve değerlerine öğretmenlerin tam anlamıyla inandırılması olarak sıralanabilir. Sinik tutum ve davranışlar taşıyan öğretmenler okul ortamına zarar verecek bir potansiyel oluşturduğundan bu tür durumları var olmadan önce engellemeye çalışmak önem taşımaktadır. Ortaya çıkan sinik tutuma sahip olan ve bu tür davranışlar sergileyen öğretmenlere yönelik ise okul yöneticileri başta olmak üzere kurumda çalışan diğer bireylerin kendi tutum ve davranışları ile söylemlerinde örgüte olan inancı artıracak şekilde davranmaları faydalı olabilir. Ayrıca okulun tam anlamıyla belirlenmiş amaç ve değerler taşıması ve bunun okul çalışanlarına aktarılarak benimsetilmesi de örgütü bu tür sinik davranışlardan koruyacak bir yöntem olarak düşünülebilir. Bunun yanı sıra örgütsel özdeşleşme boyutlarından düşük düzeyde bulunan içselleştirme boyutunun bireylerde geliştirilmesi amacıyla, öğretmenlerin kendilerini okula tam anlamıyla ait hissedebileceği bir çalışma ortamı oluşturulması faydalı olabilir. Araştırmacılara yönelik ise, okul yöneticilerinin örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşme durumları ile ilgili hangi düzeyde olduklarını belirlemek amacıyla çalışmalar yapılması önerilebilir. Ayrıca örgütsel özdeşleşme üzerinde örgütsel sinizm ile beraber hangi farklı değişkenlerin etkili olduğunu belirlemek amacıyla farklı değişkenler tanımlanarak çalışmalar yapılabilir. Bunun yanı sıra farklı örneklem grupları göz önüne alınarak yeni araştırmaların yapılması önerilebilir.

Teşekkür ve Bilgi Notu

Bu çalışma, 9. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulan çalışmanın genişletilmiş halidir.

References

Akan, D., Bektaş, F. & Yıldırım, İ. (2014). Sınıf öğretmeni algılarına göre etik liderlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *NWSA-Education Sciences, 9,* 48-56.

Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations, 49*, 1395-1418.

Ayık, A. (2015). An analysis of the relationship between organizational communication and organizational cynicism according to teachers' perceptions in Turkey. *Educational Research and Reviews, 10(5),* 547-555.

Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Balcı, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme kuram strateji ve taktikler*. Ankara: Pegem Akademi.

Balcı, A., Baltacı, A., Fidan, T., Cereci, C. & Acar. U. (2012). Örgütsel sosyalleşmenin, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlıkla ilişkisi: İlköğretim okulu yöneticileri üzerinde bir araştırma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 2(2),* 47-74.

Başaran İ.E. (2000). *Örgütsel davranış insanın üretim gücü.* Ankara: Feryal Matbaa.

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. M. (1997). Organizational Cynicism: I*ts nature, antecedents and consequences.* (Dissertation of Doctor of Philosophy). The University of Cincinnati, USA.

Byrne, Z. S. & Hochwarter, W. A. (2007). Perceived organizational support and performance relationships across levels of organizational cynicism. *Journal of Managerial Psychology, 23*, 54-72.

Celep, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. Ankara: Anı Yayıncılık.

Cheung, M. F. Y. & Law, M. C. C. (2008). Relationships of organizational justice and organizational ıdentification: the mediating effects of perceived organizational support in Hong Kong. *Asia Pasific Business Review, 14,* 213 – 231.

Cole, M. S., Brunch, H. & Vogel, B. (2006). Emotion as mediators of the relations between perceived supervision support and psychological hardiness on employee cynicism. *Journal of Organizational Behavior*, *27*, 463- 484.

Cüce, H., Güney, S. & Tayfur, Ö. (2013). Örgütsel adalet algılarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 31*, 1-30.

Çakınberk, A., Derin, N. & Demirel, T. E. (2011).Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılıkla biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli özel eğitim kurumları örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 3,* 89-121.

Dean, J. W., Brandes, P. & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review, 23,* 341–352.

Ekinci, S. (2015). *İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri: Bolu ili örneği.* Unpublished master's thesis, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.

Erdost, E., Karacaoğlu H. K. & Reyhanoğlu, M. (2007). *Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye'deki bir firmada test edilmesi.* In 1*5. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Sakarya Üniversitesi* (pp.514-524).

Eroğlu, E. (2008). Eğitim ortamlarında etkili iletişim ve boyutları. In U. Demiray (Ed.), *Etkili iletişim* (pp. 244-261) Ankara: Pegem Akademi.

Fındık, M. & Eryeşil, K. (2012). Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik

bir araştırma. In *1. International Iron & Steel Symposium (IISS) Kitapçığı* (p. 250-255). Karabük: Karabük Üniversitesi Teknoloji Fakültesi.

Gül, H. & Ağıröz, A. (2011). Mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler: Hemşireler üzerinde bir uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13,* 27-47.

İçerli, L. & Yıldırım, M. H. (2012). Örgütsel sinisizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Sağlık sektöründe bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 3(1),* 167-176.

Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki* (Unpublished master's thesis). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.

Karabey, C. & İşcan, Ö. F. (2007). Örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: bir uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 21*, 231-241.

Kasalak, G. & Aksu, M. (2014). Araştırma görevlilerinin algıladıkları örgütsel desteğin örgütsel sinizm ile ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 14(1),* 115-133.

Kılıç- Doğan, E. (2013). İlköğretim okullarında sinisizm: Şanlıurfa örneği. *Science and Culture (Bilim ve Kültür), 2,* 55-67.

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. (2001). Identification in Work, War, Sports, and Religion: Contrasting The Benefits and Risks. *Journal for The Theory of Social Behaviour, 31,* 197-222.

Meydan, H. C. & Polat, M. (2013). Bir örgüt formu olarak okul ile özdeşleşmede akademik başarı ve özdisiplinin rolü. *Eğitim ve Bilim, 38,* 27-40.

Naus, F., Itarson, A. V. & Roe, R. (2007). Organizational cynicism: extending the exit, voice, loyalty, and neglect model of employees responses to adverse conditions in the workplace. *Human Relations*, *60*(5), 683-718.

Olkkonen, M. E. & Lipponen, J. (2006). Relationships Between Organizational Justice, Identification with Organization and Work Unit, and group-related Outcomes, *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 100*, 202 -215.

Özgan, H., Külekçi, E. & Özkan, M. (2012). Analyzing of the relationships between organizational cynicism and organizational commitment of teaching staff. *International Online Journal of Educational Science, 4*, 196-205.

Polat, M., Meydan, H. C. & Tokmak, İ. (2010). Personel güçlendirme, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm ilişkisi üzerine bir araştırma. *KHO Bilim Dergisi, 20,* 1-22.

Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, *66*, 358–384.

Sağır, T. & Oğuz, E. (2012). Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğinin geliştirilmesi. *International Journal of Human Sciences,* 9, 1094-1106.

Scott, S.G. & Lane, V.R. (2000). A stakeholder approach to organizational identity. *Academy of Management Review, 25*, 43-62.

Nartgün, Ş. & Kalay, M. (2014). Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri. *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic. 9(2),* 1361-1376.

Tınaztepe, C. (2012). Örgüt içi etkin iletişimin örgütsel sinizme etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 4,* 53-63.

Tokgöz, E. & Seymen-Aytekin, O. (2013). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Bir devlet hastanesinde araştırma. *Öneri, 39,* 61-79.

Topaloğlu, I. G. (2010). *İşgörenlerin adalet ve etik algıları açısından örgütsel güven ve örgütsel bağlılık*

ilişkisi (Unpublished master's thesis). Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Turunç, Ö. (2011). Örgütsel adaletin çalışanların örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 13,* 143-166.

Türköz, T., Polat, M. & Coşar, S. (2013). Çalışanların örgütsel güven ve sinizm algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki rolü. *Yönetim ve Ekonomi, 20,* 285-302.

Tüzün-Kalemci, İ. & Çağlar, İ. (2008). Örgütsel özdeşleşme kavramı ve iletişim etkinliği ilişkisi. *Journal of Yaşar University*, *9,* 1011-1027.

Tüzün-Kalemci, İ. & Çağlar, İ. (2009). Örgütsel özdeşleşmenin öncülleri üzerine bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi, 10,* 284-293.

Üçok, D. & Torun, A. (2014). Tükenmişliği etkileyen olumsuz tutum ve beklentiler: Sinik tutum ve psikolojik sözleşme ihlali algısı üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 28(1),* 231-350.

Walsh, K. & Gordon, J.R. (2008). Creating an Individual Work Identity. *Human Resource Management Review*, *18,* 46-61.

Yıldız, K. (2013). Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri ile örgütsel iletişimleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 13,* 251-272.