



Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki

Necmi Gökyer ¹, İsmail Türkoğlu ²

Öz

Bu araştırmanın amacı, liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu çalışmada, genel tarama modeli ve genel tarama modellerinden ise ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Çalışmanın evrenini 2016-2017 eğitim-öğretim yılında Elazığ il merkezinde bulunan 47 lisede görev yapan toplam 2805 farklı branştaki öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre; Öğretmenlerinin örgütsel destek ve adalet alt boyutuna ilişkin algıları yüksek düzeyde iken, kişisel ve mesleki gelişim alt boyutu ve ölçeğin tamamına ilişkin algıları orta düzeyde iken, örgütsel sahiplenme alt boyutuna ilişkin algıları düşük düzeydedir. Örgütsel destek ve adaletle ilgili kişisel ve mesleki gelişim arasında yüksek düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Cinsiyet değişkeni için, kadın öğretmenlerin örgütsel sahiplenme algıları erkek öğretmenlere göre daha olumludur. İl merkezinde görev yapan öğretmenlerin ölçeğin tamamına ve örgütsel destek ve adalet ile kişisel ve mesleki gelişim alt boyutlarına ilişkin algıları, ilçe merkezindekilere göre daha yüksektir. Çalıştıkları kurumdan ayrılmayı düşünüyor musunuz sorusuna öğretmenlerin %64'ü hayır, %18,4'ü kısmen ve %17,6'sı evet yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin örgütsel sinizm ölçeğinden aldıkları en yüksek puan bilişsel sinizm tutum puanlarıdır. Bilişsel sinizm ve duyuşsal sinizm ile örgütsel destek ve adalet arasında orta düzeyde negatif; davranışsal sinizm ile örgütsel destek ve adalet arasında zayıf düzeyde negatif bir ilişki ortaya çıkmıştır. Örgütsel destek ve adalet, kişisel ve mesleki gelişim ve örgütsel sahiplenme alt faktörleri birlikte, öğretmenlerin bilişsel sinizm tutum puanları ile orta düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki vermektedir.

Anahtar Kelimeler

Lise
Öğretmen
Örgütsel destek algısı
Örgütsel sinizm
Sinizm

Makale Hakkında

Gönderim Tarihi: 01.08.2017

Kabul Tarihi: 27.06.2018

Elektronik Yayın Tarihi: 23.10.2018

DOI: 10.15390/EB.2018.7440

¹ Fırat Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Türkiye, ngokyer@firat.edu.tr

² Fırat Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Fen ve Matematik Eğitimi, Türkiye, isturkoglu@firat.edu.tr

Giriş

Örgütsel sinizmin örgütler üzerinde bazı olumsuz etkileri olabilmektedir. Düşük performans, örgütsel vatandaşlık davranışlarında isteksizlik, etik olmayan davranışlarda bulunma, moral ve motivasyonda azalma, kişiler arası çatışma, şikayet, devamsızlık ve işgören devrinde artış (Andersson ve Bateman, 1997; Wanous, Reichers ve Austin, 2000), örgüte bağlılığın azalması, işten doyumuzluluk, işten çıkarılma oranlarının artması, sabotaj, hırsızlık, dolandırıcılık, işten ayrılma oranlarının artması, kurallara uymama, itaatsizlik, örgüte şüphe duymada artış, örgüte güvensizlikte artış, işe yabancılaşmanın artması, örgütsel performansın düşmesi, işe devamsızlıklarda artış, yöneticiler tarafından istenilen etik olmayan ricalara uyma, olumsuz tutumlarda artış, motivasyonun azalması, örgütü aşağılamada artış, örgütle olan bağın (ilişkilerin) kesilmesi, işgörenin özgüveninde azalma, örgütsel değişim için gösterilen çabada isteksizlik, kendini bilgisiz hissetme, sendika temsilcileri tarafından gösterilen iletişim ve saygı eksikliği, moralin düşmesi, örgütteki lidere olan güvenilirliğin azalması, yöneticinin gösterdiği iletişim ve saygı eksikliği (Kalağan, 2009) gibi bilişsel, duyuşsal ve davranışsal tutumlar ve davranışlar örgütler açısından olumsuz sonuçlara örnek olarak gösterilebilir. Bu çalışmanın amacı da, bireysel ve örgütsel performans üzerinde önemli etkileri olan faktörlerden örgütsel destek ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi ortaya koyarak, örgütsel destek algısının örgütsel sinizm üzerindeki etkisini incelemektir.

Sosyal değişim kuramına dayandırılan (Loi, Hang-Yue ve Foley, 2006, s. 109) ve psikolojik sözleşmelere konu olan örgütsel destek (Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa, 1986, s. 503; Shore ve Shore, 1995, s. 151) özellikle işten ve iş dışından gelen talepleri karşılamakta güçlük çeken işgörenler için büyük önem arz etmektedir (Eisenberger, Fasolo ve Davis-LaMastro, 1990, s. 56). Blau (1964)'nın sosyal değişim kuramı, çalışanlar ile örgütler arasında var olan, ancak açık açık ifade edilemeyen, ihlal edildiğinde önemli olumsuz sonuçlar doğuran karşılıklı zorunluluklar olduğunu ifade etmektedir (Coyle-Shapiro ve Conway, 2005, s. 777). Kurama göre, örgütler çalışanlarının mutluluğu için yatırım yaptıkları ve bunun işgörenler tarafından doğru algılanmasını sağladıkları sürece sosyal değişimi başlatıp devam ettirmektedirler (Allen, Shore ve Griffeth, 2003, s. 102; Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 703). Algılanan örgütsel destek, Eisenberger ve diğerleri (1986, s. 500) tarafından örgütün çalışanın katılımına önem vermesi ve iyiliğini önemsemesine yönelik algılar ve çalışanları etkileyen faaliyetlerin örgütün gönüllü olarak gerçekleştirdiğine ilişkin duygular olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel destek, algı temelli bir kavram olup bireyin, örgüt tarafından kendisine ne kadar destek verildiğini hissetmesi ve düşünmesi anlamına da gelmektedir (Yoshimura, 2003, s. 10). Algılanan örgütsel destek, işgören ve örgüt arasındaki ilişkinin kalitesini yansıtmaktadır. Bu ilişkinin kalitesi, bireyin, örgütü işgörenlerin katkılarına değer veren ve işgörenlerin iyiliğini düşünen bir örgüt olarak görmesi ile ilgilidir (Yürür, 2005, s. 96). Algılanan örgütsel destek, işgörenlerin örgütlerine bağlılıklarını, örgütün işgörenlerin katkılarına değer vermesi ve huzurlarıyla ilgilenmelerini kapsayan evrensel inançları belirttiği için önemlidir (Zagenczyk, 2006, s. 13). İşgörenler tarafından algılanan örgütsel destek, örgüt çalışanlarının kendilerini güvende hissetmelerine ve arkalarında örgütün gücünü hissetmelerine sebep olmaktadır (Özdevecioğlu, 2003, s. 116). Örgütsel destek, "örgütün, çalışanlarına bağlılık gösterdiğine güvenme" anlamına gelmektedir (Schaffer ve Harrison, 2001, s. 102).

Sinizm Kavramının Kökeni ve Tanımlanması

Sinizm kavramı, bir düşünce tarzı ve bir yaşam biçimi olarak Antik Yunan'da ortaya çıkmıştır (Brandes, 1997, s. 7). Kökenleri yaklaşık olarak M.Ö. 500 yıllarında ortaya çıkan Antik Yunan felsefi düşüncesi olan "sinik" (kinik) kelimesinden almaktadır (Mantere ve Martinsuo, 2001, s. 4; Metzger, 2004, s. 24). Sinizm kavramı psikolojik perspektiften incelendiğinde, bireylerin "yalan söyleme, sahte

yüzler takınma ve bencil davranışlarda bulunma" durumu olarak görülmüştür (Mirvis ve Kanter, 1991, s. 50-52). Sinizm, "insanoğlunun genellikle başkalarını değersiz, hilekâr ve bencil olarak gösteren olumsuz görüşleridir (Barefoot, Dodge, Peterson, Dahlstrom ve Williams, 1989, s. 48).

Örgütsel sinizm ile ilgili alanyazın incelendiğinde çeşitli tanımların yapıldığı ve kuramsal temellerinin oluşturulduğu görülmüştür. Dean, Brandes ve Dharwadkar'e (1998, s. 345) göre, beklenti kuramı (expectancy theory), atfetme kuramı (attribution theory), tutum kuramı (attitude theory), sosyal değişim kuramı (social exchange theory), duygusal olaylar kuramı ve sosyal güdülenme kuramının kuramsal temellerine dayanan örgütsel sinizm kavramı, örgütün bütünlükten ve dürüstlükten yoksun olma düşüncesi ve bireyin örgütüne ilişkin olumsuz tutumudur.

Örgütsel sinizm kavramı, Dean ve diğerleri (1998, s. 345) tarafından, bireyin çalıştığı örgüte ilişkin "olumsuz duygu", örgüte ilişkin "küçük düşürücü" ve "eleştirici" davranışta bulunma eğilimindeki inanç ve duyguları da kapsamaktadır. Örgütsel sinizm, örgüte ilişkin açık ya da gizli bir şekilde yapılan sert eleştiriler, sinik (olumsuz) inançlar ve olumsuz duygular olarak tarif edilmektedir. Dean ve diğerlerinin (1998:345) yapmış oldukları bu tanım doğrultusunda örgütsel sinizm kavramının bir tutum olduğu gözlenmektedir.

Örgütsel sinizm kavramı James (2005, s. 7) tarafından, "bir bireyin olumsuz inançlarla, duygularla ve ilişkili davranışlarla şekillenen işveren örgütüne ilişkin tutumlarla bağlantılı olup; çevresel etkenlerle değişikliğe açık olan sosyal ve kişisel deneyimlerin geçmişine bir cevap" olarak tanımlanmıştır. Bu kavram incelendiğinde, örgütsel sinizmin iki boyutu üzerinde durulduğu gözlenmiştir. Birinci boyutta bireysel hatalar yüzünden olumsuz tutumların artacağı, ikinci boyutta ise örgütün gelişebileceği inancı yer almaktadır (Brandes, 1997, s. 18). Örgütsel sinizm kavramında temel inanç; doğruluk, dürüstlük, adalet, samimiyet ve içtenlik ilkelerinden yoksun olmaktır. Örgütlerde liderler, bireysel çıkarlarını göz önünde bulundurmamak için bu ilkelerden yoksun olmaktadır. Bununla birlikte, örgüt içinde gizli olan güdümler ve hilelere dayanan davranışlara neden olurlar (Abraham, 2000, s. 269). Örgütsel sinizm kavramı Andersson, (1996, s. 1404) ve Mirvis ve Kanter (1991, s. 61) tarafından tanımlanırken örgütlerin de sinik özelliğe sahip olabileceklerini belirtmişlerdir. Sinik olan örgütlerin özelliklerini de aldatıcı ve sömürüye dayalı uygulamalar içinde olan, işgörenleriyle tek yönlü iletişim kuran, sınırlı bir şekilde davranan ve işgörenlerine ikiyüzlü politika izleyen yöneticileri destekleyen ve bencilce değerleri somutlaştıran örgütler, şeklinde ifade etmişlerdir.

Sinizmin nedenleri kişilik ve örgütsel özelliklere dayandırılmaktadır (Kalağan, 2009). Kişilik özellikleri olarak, işgörenlerin yetersizlik ya da tembellik gibi olumsuz özellikleri üzerinde vurgu yapılmıştır. Bu olumsuz kişilik özelliklerini engelleyebilmek için, örgütlerde değişimin gerçekleştirilmesi; bunun için de gerekli olan sorumlulukların alınması beklenmektedir (Brandes, 1997, ss. 17-18). Örgütsel özellikler açısından örgütsel sinizm örgütlerin bir parçası olup; örgütleri, bireyleri ve iş hayatını etkileyen ve örgütlerde göz ardı edilemeyecek bir güçtür (James, 2005:25). Örgütsel sinizmi oluşturan örgütsel faktörler olarak ta; örgütlerde adaletsiz davranışların artması, örgütsel desteğin azalması, psikolojik sözleşme ihlalinin olması, uzun çalışma saatlerinin artması ve liderlerin örgütlerde etkin davranmaması gibi çeşitli örgütsel faktörler, örgütsel sinizm tutumunun oluşmasında, önemli etkiye sahip değişkenlerdir (Cartwright ve Holmes, 2006, s. 201; Eaton, 2000, s. 8; James, 2005, s. 37; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Ögüt, Özgener ve Kaplan, 2008; Dikmetaş, Top, Durukan, Ergin, ve Yiğit, 2010; Güzel, Perçin ve Tükeltürk, 2010; Sur, 2010; Kabataş, 2010; Çalışkan ve Erim, 2010; Pelit ve Ayduğan, 2011; İnce ve Turan, 2011; Şirin, 2011; Kalay ve Oğrak, 2012; Alan ve Fidanboy, 2012; Tınaztepe, 2012). Örgütsel desteği güçlü olarak algılamayan bir işgören, örgütüne yönelik güvensizlik, hüsrana, hayal kırıklığı deneyimleri yaşayabilir. Bu durumda işgören, örgütüne karşı olumsuz bir tutum

geliştireceği için, algılanan örgütsel destek ile örgütsel sinizm arasında negatif bir ilişki olması beklenmektedir (Tokgöz, 2011). Brandes (1997), işgörenlerin yönetim tarafından önemsenmedikleri algısının, örgütsel sinizmi ortaya çıkarabileceğini belirtmiştir.

Bu araştırmanın problem cümlesi, “Liselerde görev yapan öğretmenlerin, algıladıkları örgütsel destek ile örgütsel sinizm tutumları arasında bir ilişki var mıdır?” biçiminde düzenlenmiş ve araştırmada, aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. Öğretmenlerin örgütsel destek algıları; örgütsel destek ve adalet, kişisel ve mesleki gelişim ve örgütsel sahiplenme alt boyutları ve ölçeğin tamamında; cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki kıdem, unvan, branş, çalışma yeri ve çalıştığınız kurumdan ayrılmayı düşünme değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?
4. Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ne düzeydedir?
5. Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ile alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
6. Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları; bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutları ve tamamında; cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki kıdem, unvan, branş, çalışma yeri ve çalıştığınız kurumdan ayrılmayı düşünme değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?
7. Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki korelasyonun düzeyi nedir?

Yöntem

Bu çalışmada, genel tarama modeli ve genel tarama modellerinden ise ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri geçmişte ya da halen varolan bir durumu varolduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan yaklaşımlardır (Karasar, 2009, s. 77). İlişkisel tarama modelleri ise, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını ya da derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar, 2009).

Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini, 2016-2017 eğitim-öğretim yılında Elazığ il merkezinde bulunan 47 lisede görev yapan toplam 2805 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem alınırken öncelikle, evrendeki farklı lise türlerinden oluşan alt grupların belirlenip bunların evren büyüklüğü içindeki oranlarıyla, örnekleme temsil edilmelerini sağlamayı amaçlayan ve farklı lise türlerinden oluşan tabakalı örnekleme yönetimi kullanılmıştır. Daha sonra bu tabakalardan tesadüfi örnekleme yöntemiyle belirlenen 12 okulda görev yapan 482 öğretmene veri toplama aracı dağıtılmıştır. Ancak 386 öğretmene ait veri toplama aracı değerlendirmeye alınmıştır. Örneklemin büyüklüğünü saptamak için Krejcie ve Morgan (1970) tarafından hesaplanan çizelgeden yararlanılmıştır. Çizelgede 2800 kişinin bulunduğu evrende %95 güven düzeyi için gerekli olan örneklem büyüklüğü 338 kişi olarak belirtilmiştir (Krejcie ve Morgan, 1970, s. 607). Elazığ’da 42 lise bulunmaktadır. Bunlardan 22’si anadolu lisesi, 17’si değişik türde mesleki ve teknik lise, 2’si fen lisesi ve bir tanesi de sosyal bilimler lisesidir. Benzer özelliklere sahip birimlerin oluşturduğu her tabakadan ayrı ayrı basit rastgele örnekleme yöntemi ile orantılı dağıtım yapılarak 338 kişi belirlenmiştir.

Çalışmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerinin Frekans ve Yüzde Dağılımları

	Demografik Özellikler	n	%
Cinsiyet	Kadın	145	37,6
	Erkek	241	62,4
	Toplam	386	100,0
Medeni durum	Evli	311	80,6
	Bekar	75	19,4
Yaş	21-30	76	19,7
	31-40	114	29,5
	41-50	155	40,2
	51 ve üstü	41	10,6
Mesleki kıdem	1-2 yıl	56	14,5
	3-7 yıl	62	16,1
	8-12 yıl	91	23,6
	13-17 yıl	89	23,1
	18-22 yıl	88	22,8
Ünvan	Aday öğretmen	61	15,8
	Öğretmen	247	64,0
	Uzman öğretmen	78	20,2
Branş	Fen bilimleri	180	46,6
	Sosyal bilimler	206	53,4
Çalışma yeri	İl merkezi	312	80,8
	İlçe merkezi	74	19,2
Görev yeriniz	Anadolu lisesi	213	55,2
	Sosyal bilimler lisesi	12	3,1
	Fen lisesi	52	13,5
	Mesleki ve teknik lise	109	28,2
Çalıştığınız kurumdan ayrılmayı düşünüyor musunuz?	Evet	68	17,6
	Kısmen	71	18,4
	Hayır	247	64,0

Tablo 1’de de görüldüğü gibi, öğretmenlerin %37,6’sı (145 kişi) kadın, %80,6’sı (233 kişi) evlidir. %40,2’si (155 kişi) 41-50 yaş aralığındadır. %23,1’inin (104 kişi) mesleki kıdemi 13-17 yıl aralığındadır. %64,0’ünün (247 kişi) ünvanı öğretmendir. %53,4’ü (206 kişi) sosyal bilimler branşındadır. Öğretmenlerin %80,8’i (312 kişi) il merkezinde çalışmaktadır. %55,2’si Anadolu lisesinde görev yapmaktadır. %64’ü (247 kişi) çalıştığı kurumdan ayrılmayı düşünmediğini ifade etmiştir.

Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde olgusal sorular (9 adet), ikinci bölümde Kalağan (2009) tarafından geliştirilen ve araştırmacı tarafından uygulanacak evrene uyarlanan algılanan örgütsel destek envanteri (29 madde) ve üçüncü bölümde de Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş olan 13 maddelik Örgütsel Sinizm Ölçeği bulunmaktadır. Bu ölçek, Brandes (1997) tarafından geliştirilmiş 14 maddelik örgütsel sinizm ölçeğinin gözden geçirilmiş formudur. Bu formda, davranışsal boyutta yer alan bir madde çıkarılmıştır (Kalağan, 2009, s. 121). Araştırmacı tarafından açıklayıcı faktör analizleriyle geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış olan

veri toplama aracı; “Tamamen katılıyorum (5), “Katılıyorum (4), “Kısmen katılıyorum (3), “Katılmıyorum (2), “Hiç katılmıyorum (1) şeklinde derecelendirilmiştir. Veri toplama aracının aralıkları $4/5=.80'$ dir.

Algılanan örgütsel destek envanterinin yapı geçerliğini sağlamak için açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi, aynı yapıyı ya da niteliği ölçen değişkenleri bir araya toplayarak ölçmeyi az sayıda faktör ile açıklamayı amaçlayan bir istatistiksel tekniktir (Büyüköztürk, 2009:123). Verilerin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett testi ile sınıanmıştır. Bartlett Testi = 7101,545 ve geçerlik katsayısı KMO =.952, $p=.000'$ dir. KMO değerinin 0.90'dan büyük olması örneklem büyüklüğünün mükemmel olduğunu göstermektedir (Şencan, 2005). Bu sonuçlara göre verilerin faktör analizi için uygun olduğu belirlenmiştir. Algılanan örgütsel destek envanteri için yapılan birinci açıklayıcı faktör analizi sonucu faktör yük değerleri 0.40'ın altında kalan ve birden çok faktörde yer alan ve aralarındaki fark .10 ve daha az olan (Büyüköztürk, 2009:125) bir madde (8) ölçekten çıkarılmıştır. 29 madde olan ölçek 28 maddeye inmiştir. Algılanan örgütsel destek envanteri (ADE) üç faktörlüdür. Üç faktörün açıkladığı toplam varyans %57'dir. Ölçeğin genelinin Cronbach's Alpha değeri, .932'dir. Faktör döndürme sonrasında, ölçeğin birinci faktörü 13 maddeden (1, 2, 3, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 26, 27, 28) oluşmaktadır ve bu boyutun Cronbach Alpha güvenirlik değeri .945'tir. Bu faktörde yer alan maddelerin yük değerleri 0.550-0.764 arasında değişmektedir. İkinci faktör on maddeden (4, 5, 7, 9, 10, 11, 12, 20, 21, 22) oluşmaktadır ve bu boyutun Cronbach Alpha güvenirlik değeri, .906'dır. Bu faktörde yer alan maddelerin yük değerleri 0.456-0.774 arasında değişmektedir. Üçüncü faktör beş maddeden (6, 23, 24, 25 ve 29) oluşmaktadır. Bu boyutun Cronbach Alpha güvenirlik değeri .684'tür. Bu faktörde yer alan maddelerin yük değerleri 0.531-0.778 arasında değişmektedir. Faktörlere maddelerin içerikleri dikkate alınarak isim verilmeye çalışılmıştır. İlk faktöre “Örgütsel destek ve adalet”, ikinci faktöre “Kişisel ve mesleki gelişim”, üçüncü faktöre “Örgütsel sahiplenme” isimleri verilmiştir.

Örgütsel sinizm ölçeğinin yapı geçerliğini sağlamak için de açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Verilerin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett testi ile sınıanmıştır. Bartlett Testi =4153,149 ve geçerlik katsayısı KMO =.923, $p=.000'$ dir. Örgütsel sinizm ölçeği için aynı yapıyı ölçmeyen maddelerin ayıklanmasında, maddelerin faktör yük değerlerinin 0,40'ın üzerinde olan değerler hesaplamaya alınmıştır (Hair, Anderson, Tahtam ve Black, 1998, s. 112). Analiz sonucunda, bu çalışmanın verileriyle yapılan boyutlandırmanın özgün formdaki boyutlandırma ile bir madde hariç bire bir örtüştüğü görülmüştür. Özgün formdaki 10. Madde davranışsal faktörde yer almışken bu çalışmada duyuşsal faktörde yer almıştır. Örgütsel sinizm ölçeği üç faktörlüdür. Birinci faktörün açıkladığı varyans %31,48; ikinci faktörün açıkladığı varyans %28,08; üçüncü faktörün açıkladığı varyans %17,38'dir. Üç faktörün açıkladığı toplam varyans ise %77'dir. Ölçeğin genelinin Cronbach's Alpha değeri ,931'dir. Faktör döndürme sonrasında, ölçeğin birinci faktörü 5 maddeden (1, 2, 3, 4, 5) oluşmaktadır ve bu boyutun Cronbach Alpha değeri .894'tür. Bu faktörde yer alan maddelerin yük değerleri 0.743-0.825 arasında değişmektedir. İkinci faktör 5 maddeden (6, 7, 8, 9, 10) oluşmaktadır ve bu boyutun Cronbach Alpha k değeri ,950'dir. Bu faktörde yer alan maddelerin yük değerleri 0.742-0.882 arasında değişmektedir. Üçüncü faktör 3 maddeden (11, 12, 13) oluşmaktadır. Bu boyutun Cronbach Alpha güvenirlik değeri .791'dir. Bu faktörde yer alan maddelerin yük değerleri 0.581-0.881 arasında değişmektedir. Faktörlere maddelerin içerikleri dikkate alınarak isim verilmeye çalışılmıştır. İlk faktöre “Bilişsel”, ikinci faktöre “Duyuşsal” ve üçüncü faktöre de “Davranışsal” boyut adı verilmiştir.

Verilerin Çözümü

Veriler, SPSS for Windows 21 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Öğretmenlerin demografik özelliklerini (cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki kıdem, unvan, branş, çalışma yeri, görev yeri ve kurumdan ayrılmayı düşünüyor musunuz) belirlemek için frekans ve yüzde değerleri kullanılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel destek algılarını ve örgütsel sinizm tutumlarını belirlemek için aritmetik ortalama ve standart sapma teknikleri kullanılmıştır. Cinsiyet, medeni durum branş ve çalışma yeri değişkenleri açısından, iki ilişkisiz örneklem ortalamaları arasındaki farkın manidar olup

olmadığını test etmek için t-Testi yapılmıştır. Ayrıca yaş, unvan, mesleki kıdem ve çalıştığınız kurumdan ayrılmayı düşünüyor musunuz değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile grupların ortalamaları arasında fark olup olmadığı sınanmıştır (Büyüköztürk, 2009, s. 158) Değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyini ya da miktarını ve yönünü belirlemek için Ayrıca Pearson Korelasyon Katsayısı hesaplanmıştır. Algılanan örgütsel destek, örgütsel sinizmin anlamlı bir yordayıcısı mıdır? Sorusunun cevabını bulmak için de basit regresyon analizi yapılmıştır. Uygulanan testlerin anlamlılık düzeyi .05 olarak alınmıştır. MWU testi ise, iki ilişkisiz örneklemden elde edilen puanların birbirlerinden anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini test eder. Puanların dağılımının normallik varsayımını karşılamadığı çalışmalarda sıklıkla kullanılır. İlişkisiz iki ya da daha çok örneklem ortalamasının birbirinden anlamlı farklılık gösterip göstermediğini test etmek için de Kruskal Wallis tekniği kullanılmıştır. (Büyüköztürk, 2009, s. 155-156).

Bulgular

Bu bölümde, öğretmenlerden elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Lise öğretmenlerinin örgütsel destek algıları alt boyutlar ve ölçeğin tamamında ne düzeyde olduğuna ilişkin yapılan analize ait sonuçlar Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarına İlişkin Analiz Sonuçları

Alt boyutlar	\bar{x}	SS
1.Örgütsel destek ve adalet	3,52	,87
2. Kişisel ve mesleki gelişim	3,14	,88
3. Örgütsel sahiplenme	2,39	,83
4. Tamamı	3,18	,68

Tablo 2’de de görüldüğü gibi, lise öğretmenlerinin örgütsel destek ve adalet ($\bar{x} = 3,52$), kişisel ve mesleki gelişim ($\bar{x} = 3,14$) ve ölçeğin tamamına ilişkin ($\bar{x} = 3,18$) algıları orta düzeydedir. Öğretmenler okul yöneticilerinden örgütsel destek ve adalet ile kişisel ve mesleki gelişimlerine katkı sağlayacak tutum ve davranışları orta düzeyde algılamaktadırlar. Öğretmenlerin örgütsel sahiplenme alt boyutuna ($\bar{x} = 2,39$) ilişkin algıları ise düşük düzeydedir. Bu alt boyutta da öğretmenler çalıştıkları örgütü sahiplenmelerini sağlayacak desteği yöneticilerinden düşük düzey gördüklerini ifade etmişlerdir.

Öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ölçeğinin alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığına ilişkin yapılan analize ait sonuçlar Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Alt Boyutlara Göre Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algıları Arasındaki İlişki

		1.	2.	3.
1.Örgütsel destek ve adalet	r	1	,799**	,131**
	p		,000	,010
2. Kişisel ve mesleki gelişim	r		1	,045
	p			,378
3. Örgütsel sahiplenme	r			1
	p			

**p< 0.01.

Tablo 3’te de görüldüğü gibi, örgütsel destek ve adaletle ile kişisel ve mesleki gelişim arasında $r=0,799$, $p<0.01$ ile yüksek ve pozitif düzeyde bir korelasyon olduğu görülmektedir. Buna göre örgütsel destek ve adalet arttıkça kişisel ve mesleki gelişimin arttığı söylenebilir. Korelasyon katsayısı ($r^2=0.64$) dikkate alındığında, kişisel ve mesleki gelişimdeki toplam varyansın %64’ünün örgütsel destek ve adaletten kaynaklandığı söylenebilir. Örgütsel destek ve adaletle ile örgütsel sahiplenme arasında

$r=0,131$, $p<0,01$ ile zayıf ve pozitif düzeyde bir korelasyon olduğu görülmektedir. Buna göre, örgütsel destek ve adalet arttıkça örgütsel sahiplenmenin arttığı söylenebilir. Korelasyon katsayısı ($r^2= 0,017$) dikkate alındığında, örgütsel sahiplenmedeki toplam varyansın %2'sinin örgütsel destek ve adaletten kaynaklandığı söylenebilir. Kişisel ve mesleki gelişim ile örgütsel sahiplenme arasında $r=0,045$, $p<0,01$ ile zayıf ve pozitif düzeyde bir korelasyon olduğu görülmektedir. Buna göre, Kişisel ve mesleki gelişim arttıkça örgütsel sahiplenmenin arttığı söylenebilir. Korelasyon katsayısı ($r^2= 0,0020$) dikkate alındığında, örgütsel sahiplenmedeki toplam varyansın %0,2'sinin Kişisel ve mesleki gelişim kaynaklandığı söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel destek algıları, cinsiyet, medeni durum, branş, çalışma yeri değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin yapılan analize ait sonuçlar Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Bazı Değişkenlere Göre Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarına İlişkin t-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Değişkenler	N	\bar{x}	SS	Levene		t	p																																																																																																																																																			
					F	p																																																																																																																																																					
1. Örgütsel destek ve adalet	Kadın	145	3,51	,88	,126	,722	-,128	,898																																																																																																																																																			
	Erkek	241	3,53	,86					2. Kişisel ve mesleki gelişim	Kadın	145	3,17	,85	,281	,596	,498	,619	Erkek	241	3,12	,90	3.Örgütsel sahiplenme	Kadın	145	3,77	,81	,023	,880	3,211	,001*	Erkek	241	3,49	,83	1. Örgütsel destek ve adalet	Evli	311	3,55	,87	,059	,808	1,234	,220	Bekar	75	3,41	,84	2. Kişisel ve mesleki gelişim	Evli	311	3,13	,89	,726	,395	-,377	,707	Bekar	75	3,18	,84	3. Örgütsel sahiplenme	Evli	311	3,58	,83	,247	,620	-,772	,442	Bekar	75	3,66	,82	1. Örgütsel destek ve adalet	Fen Bil.	180	3,56	,85	,093	,761	,803	,422	Sosyal Bil.	206	3,49	,88	2. Kişisel ve mesleki gelişim	Fen Bil.	180	3,16	,88	,024	,878	,473	,636	Sosyal Bil.	206	3,12	,89	3.Örgütsel sahiplenme	Fen Bil.	180	3,54	,80	1,588	,208	-1,226	,221	Sosyal Bil.	206	3,65	,85	1. Örgütsel destek ve adalet	İl Merkezi	312	3,63	,85	,552	,458	5,121	,000*	İlçe Merkezi	74	3,07	,80	2. Kişisel ve mesleki gelişim	İl Merkezi	312	3,23	,89	7,133	,008	4,312	,000*	İlçe Mer.	74	2,75	,72	3.Örgütsel sahiplenme	İl Merkezi	312	3,56	,85	4,127	,043	-1,881	,062	İlçe Mer.	74	3,74	,71		İlçe Mer.	74	2,81
2. Kişisel ve mesleki gelişim	Kadın	145	3,17	,85	,281	,596	,498	,619																																																																																																																																																			
	Erkek	241	3,12	,90					3.Örgütsel sahiplenme	Kadın	145	3,77	,81	,023	,880	3,211	,001*	Erkek	241	3,49	,83	1. Örgütsel destek ve adalet	Evli	311	3,55	,87	,059	,808	1,234	,220	Bekar	75	3,41	,84	2. Kişisel ve mesleki gelişim	Evli	311	3,13	,89	,726	,395	-,377	,707	Bekar	75	3,18	,84	3. Örgütsel sahiplenme	Evli	311	3,58	,83	,247	,620	-,772	,442	Bekar	75	3,66	,82	1. Örgütsel destek ve adalet	Fen Bil.	180	3,56	,85	,093	,761	,803	,422	Sosyal Bil.	206	3,49	,88	2. Kişisel ve mesleki gelişim	Fen Bil.	180	3,16	,88	,024	,878	,473	,636	Sosyal Bil.	206	3,12	,89	3.Örgütsel sahiplenme	Fen Bil.	180	3,54	,80	1,588	,208	-1,226	,221	Sosyal Bil.	206	3,65	,85	1. Örgütsel destek ve adalet	İl Merkezi	312	3,63	,85	,552	,458	5,121	,000*	İlçe Merkezi	74	3,07	,80	2. Kişisel ve mesleki gelişim	İl Merkezi	312	3,23	,89	7,133	,008	4,312	,000*	İlçe Mer.	74	2,75	,72	3.Örgütsel sahiplenme	İl Merkezi	312	3,56	,85	4,127	,043	-1,881	,062	İlçe Mer.	74	3,74	,71		İlçe Mer.	74	2,81	,58												
3.Örgütsel sahiplenme	Kadın	145	3,77	,81	,023	,880	3,211	,001*																																																																																																																																																			
	Erkek	241	3,49	,83					1. Örgütsel destek ve adalet	Evli	311	3,55	,87	,059	,808	1,234	,220	Bekar	75	3,41	,84	2. Kişisel ve mesleki gelişim	Evli	311	3,13	,89	,726	,395	-,377	,707	Bekar	75	3,18	,84	3. Örgütsel sahiplenme	Evli	311	3,58	,83	,247	,620	-,772	,442	Bekar	75	3,66	,82	1. Örgütsel destek ve adalet	Fen Bil.	180	3,56	,85	,093	,761	,803	,422	Sosyal Bil.	206	3,49	,88	2. Kişisel ve mesleki gelişim	Fen Bil.	180	3,16	,88	,024	,878	,473	,636	Sosyal Bil.	206	3,12	,89	3.Örgütsel sahiplenme	Fen Bil.	180	3,54	,80	1,588	,208	-1,226	,221	Sosyal Bil.	206	3,65	,85	1. Örgütsel destek ve adalet	İl Merkezi	312	3,63	,85	,552	,458	5,121	,000*	İlçe Merkezi	74	3,07	,80	2. Kişisel ve mesleki gelişim	İl Merkezi	312	3,23	,89	7,133	,008	4,312	,000*	İlçe Mer.	74	2,75	,72	3.Örgütsel sahiplenme	İl Merkezi	312	3,56	,85	4,127	,043	-1,881	,062	İlçe Mer.	74	3,74	,71		İlçe Mer.	74	2,81	,58																									
1. Örgütsel destek ve adalet	Evli	311	3,55	,87	,059	,808	1,234	,220																																																																																																																																																			
	Bekar	75	3,41	,84					2. Kişisel ve mesleki gelişim	Evli	311	3,13	,89	,726	,395	-,377	,707	Bekar	75	3,18	,84	3. Örgütsel sahiplenme	Evli	311	3,58	,83	,247	,620	-,772	,442	Bekar	75	3,66	,82	1. Örgütsel destek ve adalet	Fen Bil.	180	3,56	,85	,093	,761	,803	,422	Sosyal Bil.	206	3,49	,88	2. Kişisel ve mesleki gelişim	Fen Bil.	180	3,16	,88	,024	,878	,473	,636	Sosyal Bil.	206	3,12	,89	3.Örgütsel sahiplenme	Fen Bil.	180	3,54	,80	1,588	,208	-1,226	,221	Sosyal Bil.	206	3,65	,85	1. Örgütsel destek ve adalet	İl Merkezi	312	3,63	,85	,552	,458	5,121	,000*	İlçe Merkezi	74	3,07	,80	2. Kişisel ve mesleki gelişim	İl Merkezi	312	3,23	,89	7,133	,008	4,312	,000*	İlçe Mer.	74	2,75	,72	3.Örgütsel sahiplenme	İl Merkezi	312	3,56	,85	4,127	,043	-1,881	,062	İlçe Mer.	74	3,74	,71		İlçe Mer.	74	2,81	,58																																						
2. Kişisel ve mesleki gelişim	Evli	311	3,13	,89	,726	,395	-,377	,707																																																																																																																																																			
	Bekar	75	3,18	,84					3. Örgütsel sahiplenme	Evli	311	3,58	,83	,247	,620	-,772	,442	Bekar	75	3,66	,82	1. Örgütsel destek ve adalet	Fen Bil.	180	3,56	,85	,093	,761	,803	,422	Sosyal Bil.	206	3,49	,88	2. Kişisel ve mesleki gelişim	Fen Bil.	180	3,16	,88	,024	,878	,473	,636	Sosyal Bil.	206	3,12	,89	3.Örgütsel sahiplenme	Fen Bil.	180	3,54	,80	1,588	,208	-1,226	,221	Sosyal Bil.	206	3,65	,85	1. Örgütsel destek ve adalet	İl Merkezi	312	3,63	,85	,552	,458	5,121	,000*	İlçe Merkezi	74	3,07	,80	2. Kişisel ve mesleki gelişim	İl Merkezi	312	3,23	,89	7,133	,008	4,312	,000*	İlçe Mer.	74	2,75	,72	3.Örgütsel sahiplenme	İl Merkezi	312	3,56	,85	4,127	,043	-1,881	,062	İlçe Mer.	74	3,74	,71		İlçe Mer.	74	2,81	,58																																																			
3. Örgütsel sahiplenme	Evli	311	3,58	,83	,247	,620	-,772	,442																																																																																																																																																			
	Bekar	75	3,66	,82					1. Örgütsel destek ve adalet	Fen Bil.	180	3,56	,85	,093	,761	,803	,422	Sosyal Bil.	206	3,49	,88	2. Kişisel ve mesleki gelişim	Fen Bil.	180	3,16	,88	,024	,878	,473	,636	Sosyal Bil.	206	3,12	,89	3.Örgütsel sahiplenme	Fen Bil.	180	3,54	,80	1,588	,208	-1,226	,221	Sosyal Bil.	206	3,65	,85	1. Örgütsel destek ve adalet	İl Merkezi	312	3,63	,85	,552	,458	5,121	,000*	İlçe Merkezi	74	3,07	,80	2. Kişisel ve mesleki gelişim	İl Merkezi	312	3,23	,89	7,133	,008	4,312	,000*	İlçe Mer.	74	2,75	,72	3.Örgütsel sahiplenme	İl Merkezi	312	3,56	,85	4,127	,043	-1,881	,062	İlçe Mer.	74	3,74	,71		İlçe Mer.	74	2,81	,58																																																																
1. Örgütsel destek ve adalet	Fen Bil.	180	3,56	,85	,093	,761	,803	,422																																																																																																																																																			
	Sosyal Bil.	206	3,49	,88					2. Kişisel ve mesleki gelişim	Fen Bil.	180	3,16	,88	,024	,878	,473	,636	Sosyal Bil.	206	3,12	,89	3.Örgütsel sahiplenme	Fen Bil.	180	3,54	,80	1,588	,208	-1,226	,221	Sosyal Bil.	206	3,65	,85	1. Örgütsel destek ve adalet	İl Merkezi	312	3,63	,85	,552	,458	5,121	,000*	İlçe Merkezi	74	3,07	,80	2. Kişisel ve mesleki gelişim	İl Merkezi	312	3,23	,89	7,133	,008	4,312	,000*	İlçe Mer.	74	2,75	,72	3.Örgütsel sahiplenme	İl Merkezi	312	3,56	,85	4,127	,043	-1,881	,062	İlçe Mer.	74	3,74	,71		İlçe Mer.	74	2,81	,58																																																																													
2. Kişisel ve mesleki gelişim	Fen Bil.	180	3,16	,88	,024	,878	,473	,636																																																																																																																																																			
	Sosyal Bil.	206	3,12	,89					3.Örgütsel sahiplenme	Fen Bil.	180	3,54	,80	1,588	,208	-1,226	,221	Sosyal Bil.	206	3,65	,85	1. Örgütsel destek ve adalet	İl Merkezi	312	3,63	,85	,552	,458	5,121	,000*	İlçe Merkezi	74	3,07	,80	2. Kişisel ve mesleki gelişim	İl Merkezi	312	3,23	,89	7,133	,008	4,312	,000*	İlçe Mer.	74	2,75	,72	3.Örgütsel sahiplenme	İl Merkezi	312	3,56	,85	4,127	,043	-1,881	,062	İlçe Mer.	74	3,74	,71		İlçe Mer.	74	2,81	,58																																																																																										
3.Örgütsel sahiplenme	Fen Bil.	180	3,54	,80	1,588	,208	-1,226	,221																																																																																																																																																			
	Sosyal Bil.	206	3,65	,85					1. Örgütsel destek ve adalet	İl Merkezi	312	3,63	,85	,552	,458	5,121	,000*	İlçe Merkezi	74	3,07	,80	2. Kişisel ve mesleki gelişim	İl Merkezi	312	3,23	,89	7,133	,008	4,312	,000*	İlçe Mer.	74	2,75	,72	3.Örgütsel sahiplenme	İl Merkezi	312	3,56	,85	4,127	,043	-1,881	,062	İlçe Mer.	74	3,74	,71		İlçe Mer.	74	2,81	,58																																																																																																							
1. Örgütsel destek ve adalet	İl Merkezi	312	3,63	,85	,552	,458	5,121	,000*																																																																																																																																																			
	İlçe Merkezi	74	3,07	,80					2. Kişisel ve mesleki gelişim	İl Merkezi	312	3,23	,89	7,133	,008	4,312	,000*	İlçe Mer.	74	2,75	,72	3.Örgütsel sahiplenme	İl Merkezi	312	3,56	,85	4,127	,043	-1,881	,062	İlçe Mer.	74	3,74	,71		İlçe Mer.	74	2,81	,58																																																																																																																				
2. Kişisel ve mesleki gelişim	İl Merkezi	312	3,23	,89	7,133	,008	4,312	,000*																																																																																																																																																			
	İlçe Mer.	74	2,75	,72					3.Örgütsel sahiplenme	İl Merkezi	312	3,56	,85	4,127	,043	-1,881	,062	İlçe Mer.	74	3,74	,71		İlçe Mer.	74	2,81	,58																																																																																																																																	
3.Örgütsel sahiplenme	İl Merkezi	312	3,56	,85	4,127	,043	-1,881	,062																																																																																																																																																			
	İlçe Mer.	74	3,74	,71						İlçe Mer.	74	2,81	,58																																																																																																																																														
	İlçe Mer.	74	2,81	,58																																																																																																																																																							

Tablo 4'te görüldüğü gibi, örgütsel sahiplenme ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Kadın öğretmenlerin örgütsel sahiplenme algıları ($\bar{x} = 3,77$), erkek öğretmenlere ($\bar{x} = 3,49$) göre daha olumludur. Hesaplanan eta kare değeri (η^2) 0.03'tür. Buna göre örgütsel sahiplenme algılarında gözlenen varyansın yaklaşık %3'ünün cinsiyete bağlı olduğu ifade edilebilir. Hesaplanan Cohen d değeri .34'tür. Bu sonuçta kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel sahiplenme alt boyutu

ortalama puanları arasındaki farkın .34 standart sapma kadar olduğunu gösterir. Kadın öğretmenlerin örgütsel sahiplenme algıları ($\bar{x} = 3,77$), erkek öğretmenlere göre ($\bar{x} = 3,49$) daha olumludur. Kadın öğretmenlerin örgütsel sahiplenme algılarının erkeklere göre daha yüksek olduğu söylenebilir. İl merkezinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek ve adalet algıları ($\bar{x} = 3,63$), ilçe merkezindekilere göre ($\bar{x} = 3,07$) daha olumludur. Bu durum, il merkezindeki okul yöneticilerinin örgütsel destek ve adalet davranışlarının ilçe merkezindeki okul yöneticilerine göre daha olumlu olduğu şeklinde yorumlanabilir. İl merkezinde görev yapan öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişim algıları ($\bar{x} = 3,23$), ilçe merkezindekilere göre ($\bar{x} = 2,75$) daha olumludur. Bu durum, il merkezindeki okul yöneticilerinin öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimlerini ilçe merkezindekilere göre daha fazla destekledikleri şeklinde yorumlanabilir. İl merkezindeki okulların insan ve maddi kaynaklarının daha yeterli olması ve bunun da okulun olanaklarını arttırması, öğretmenlerin ilçelerdekilere göre daha kıdemli ve deneyimli olması, il merkezindeki okulların yöneticilerinin yönetim anlayışlarının ve kişisel özelliklerinin okulun kültür ve iklimine göreceli olarak daha olumlu etki etmesinin sonucu olarak ta öğretmenlerin beklentilerinin ve morallerinin yüksek olması yöneticilerin desteklerini daha yüksek algılamalarına neden olmuş olabilir.

Öğretmenlerin örgütsel destek algıları, çalıştığınız kurumdan ayrılmayı düşünüyor musunuz değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin yapılan tek yönlü varyans analizine (ANOVA) ait sonuçlar Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Unvan ve Çalıştığınız Kurumdan Ayrılmayı Düşünme Değişkenlerine İlişkin ANOVA

Alt Boyutlar		N	\bar{x}	SS	F	P	Fark
Çalıştığınız kurumdan ayrılmayı düşünüyor musunuz?							
1. Örgütsel destek ve adalet	Evet	68	3,14	,92	14,533	,000	3-1,2
	Kısmen	71	3,30	,76			
	Hayır	247	3,69	,84			
2. Kişisel ve mesleki gelişim	Evet	68	2,90	,94	10,910	,000	3-1,2
	Kısmen	71	2,84	,71			
	Hayır	247	3,30	,87			
3. Örgütsel sahiplenme	Evet	68	3,32	,73	6,252	,002	1-3
	Kısmen	71	3,50	,73			
	Hayır	247	3,70	,86			
Unvan							
1. Örgütsel destek ve adalet	Aday Öğretmen	61	3,42	,87	,986	,374	yok
	Öğretmen	247	3,57	,88			
	Uzman Ö.	78	3,45	,81			
2. Kişisel ve mesleki gelişim	Aday Öğretmen	61	3,07	,84	,235	,791	yok
	Öğretmen	247	3,15	,90			
	Uzman Ö.	78	3,17	,86			
3. Örgütsel sahiplenme	Aday Öğretmen	61	3,78	,75	3,270	,039	1-3
	Öğretmen	247	3,61	,87			
	Uzman Ö.	78	3,42	,72			

Yaş ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık olmadığı için veriler tabloda verilmemiştir. Tablo 5'e göre, öğretmenlerin örgütsel destek algılarının, bütün alt boyutlarda, çalışılan kurumdan ayrılmayı düşünme değişkeni bakımından anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Grup varyansları eşit olduğundan anlamlı farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testi sonuçlarına göre, örgütsel destek ve adalet alt boyutunda [F (2, 383)=14,533], hayır cevabı veren ($\bar{x} = 3,69$) öğretmenlerin algıları, evet ($\bar{x} = 3,14$) ve kısmen ($\bar{x} = 3,30$) cevabı veren öğretmenlerin algılarından daha yüksektir. Kişisel ve mesleki gelişim alt boyutunda [F (2, 383)=10,910], hayır cevabı veren ($\bar{x} = 3,30$) öğretmenlerin algıları evet ($\bar{x} = 2,90$) ve kısmen cevabı veren ($\bar{x} = 2,84$) öğretmenlerin algılarından daha yüksektir. Örgütsel sahiplenme alt boyutunda [F (2, 383)=6,252], evet cevabı veren ($\bar{x} = 3,32$) öğretmenlerin algıları hayır cevabı veren ($\bar{x} = 3,70$) öğretmenlerin algılarından daha düşüktür. Evet cevabı veren öğretmenler okuldan memnun olmadıklarından dolayı ayrılmayı düşündükleri için algıları düşüktür. Unvan değişkeni bakımından ise, [F (2, 383)=3,270] sadece örgütsel sahiplenme alt boyutunda aday öğretmenlerle uzman öğretmenlerin algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Scheffe testi sonuçlarına göre, aday öğretmenlerin ($\bar{x} = 3,78$) algıları, uzman öğretmenlerin algılarından ($\bar{x} = 3,42$) daha yüksektir. Aday öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin ve deneyimlerinin az olması, okul yaşantılarının yeni olması ve okul yöneticilerinden adaylık sürecinde daha fazla destek gördüklerini düşünmelerinden dolayı örgütsel destek ve adalet algıları daha yüksek çıkmış olabilir.

Öğretmenlerin örgütsel destek algıları, görev yeri değişkenine göre farklılaşmış farklılaşmadığına ilişkin yapılan Kruskal-Wallis H testi sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Görev Yeri Değişkenine Göre, Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarına İlişkin Kruskal-Wallis Sonuçları

Alt Boyut	Görev Yeri	n	Sıra Ortalaması	df	χ^2	p	MWU		
							U	p	Anlamlı Fark
Örgütsel destek ve adalet	Anad. Lis.	213	188,13	3	10,995	,012	4026,500	,002	1-3
	Sosyal Bil. Lis.	12	178,21						
	Fen Lis.	52	240,75				1979,500	,002	3-4
	Mes. ve Tek. Lise	109	183,14						

Öğretmenlerin örgütsel destek algılarının görev yeri değişkenine göre karşılaştırılmasında, az sayıda denekten oluşan grupların bir değişkene ait puanları arasında gözlenen farkın anlamlılığını test etmede kullanılan Kruskal Wallis H testi yapılmış, sadece örgütsel destek ve adalet alt boyutunda farkın gözlenmesi sonucunda ise, ikili karşılaştırmalarda kullanılan Mann Whitney U testi yapılmıştır. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algılarının fen liselerinde görev yapan öğretmenlerden daha düşük olduğu, fen liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algılarının ise, mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerden daha yüksek olduğu ve farkların anlamlı olduğu bulunmuştur. Fen liseleri eğitim sistemimizin en nitelikli kurumları olarak bilinmektedir. Sistemin en nitelikli öğrencileri de bu okullarda öğrenim görmektedir. Dolayısıyla bu okullardaki öğretmenlerin daha nitelikli ve mesleki doyumlarının da daha yüksek olduğu söylenebilir. Bu okullarda görev yapan yöneticilerin de öğrencilerin başarılarını arttırmaları için öğretmenlerin iş verimini ve iş doyumunu yüksek tutmak için örgütsel desteğe daha fazla önem verdikleri söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarının düzeylerine ilişkin yapılan analize ait bulgular Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumlarına İlişkin Analiz Sonuçları

Alt boyutlar	\bar{x}	SS
1. Bilişsel	2,19	,96
2. Duyuşsal	1,73	,95
3. Davranışsal	2,17	,95
4. Tamamı	2,01	,80

Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları alt boyutlar bakımından karşılaştırıldığında, en yüksek puanın bilişsel sinizm tutumunda ($\bar{x} = 2,19$) olduğu, bunu davranışsal ($\bar{x} = 2,17$) ve duyuşsal sinizm tutum puanlarının izlediği ($\bar{x} = 1,73$) görülmüştür.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ölçeğinin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığına ilişkin yapılan analize ait bulgular Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8. Alt Boyutlara Göre Öğretmenlerin Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki

		1.	2.	3.
1. Bilişsel	r	1	,648**	,486**
	p		,000	,000
2. Duyuşsal	r	,648**	1	,616**
	p	,000		,000
3. Davranışsal	r	,486**	,616**	1
	p	,000	,000	

**p< 0.01.

Tablo 8'de görüldüğü gibi, bilişsel tutum ile duyuşsal tutum arasında $r=0,648$, $p<0,01$ ile orta ve pozitif düzeyde bir korelasyon olduğu görülmektedir. Buna göre bilişsel sinizm arttıkça duyuşsal sinizmin arttığı söylenebilir. Determinasyon katsayısı ($r^2= 0,42$) dikkate alındığında, duyuşsal sinizmdeki toplam varyansın %42'sinin bilişsel sinizmden kaynaklandığı söylenebilir. Bilişsel sinizm ile davranışsal sinizm arasında $r=486$, $p<0,01$ ile orta ve pozitif düzeyde bir korelasyon olduğu görülmektedir. Buna göre, bilişsel sinizm arttıkça davranışsal sinizmin arttığı söylenebilir. Determinasyon katsayısı ($r^2=0,23$) dikkate alındığında, davranışsal sinizmdeki toplam varyansın %23'ünün bilişsel sinizmden kaynaklandığı söylenebilir. Duyuşsal sinizm ile davranışsal sinizm arasında $r=616$, $p<0,01$ ile orta ve pozitif düzeyde bir korelasyon olduğu görülmektedir. Buna göre, duyuşsal sinizm arttıkça davranışsal sinizmin arttığı söylenebilir. Determinasyon katsayısı ($r^2=0,38$) dikkate alındığında, davranışsal sinizmdeki toplam varyansın %38'inin duyuşsal sinizmden kaynaklandığı söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları; cinsiyet, medeni durum, branş, çalışma yeri değişkenlere göre farklılaşmadığına ilişkin yapılan t-Testi sonuçları Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9. Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarına İlişkin t-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Değişkenler	N	\bar{x}	SS	Levene		t	p
					F	p		
1. Bilişsel	Kadın	145	2,17	,94	,191	,662	-,344	,731
	Erkek	241	2,20	,97				

2. Duyuşsal	Kadın	145	2,14	,92	1,422	,234	-,371	,711
	Erkek	241	2,18	,97				
3. Davranışsal	Kadın	145	2,14	,92	1,422	,234	-,371	,711
	Erkek	241	2,18	,97				
1. Bilişsel	Evli	311	2,18	,94	1,829	,177	-,294	,769
	Bekar	75	2,22	1,04				
2. Duyuşsal	Evli	311	2,15	,94	1,790	,182	-,670	,504
	Bekar	75	2,24	1,02				
3. Davranışsal	Evli	311	2,15	,94	1,790	,182	-,670	,504
	Bekar	75	2,24	1,02				
1. Bilişsel	Fen Bil.	180	2,16	,90	2,091	,149	-,658	,511
	Sosyal Bil.	206	2,22	1,01				
2. Duyuşsal	Fen Bil.	180	2,15	,96	,004	,952	-,279	,780
	Sosyal Bil.	206	2,18	,95				
3. Davranışsal	Fen Bil.	180	2,15	,96	,004	,952	-,279	,780
	Sosyal Bil.	206	2,18	,95				
1. Bilişsel	İl Merkezi	312	2,17	,98	3,710	,055	-,795	,428
	İlçe Merkezi	74	2,26	,83				
2. Duyuşsal	İl Merkezi	312	2,12	,96	1,840	,176	-1,968	,051
	İlçe Mer.	74	2,35	,88				
3. Davranışsal	İl Merkezi	312	2,12	,96	1,840	,176	-1,968	,051
	İlçe Mer.	74	2,35	,88				

Araştırmanın bulguları; öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, branş ve çalışma yeri değişkenlerinin örgütsel sinizm tutumlarına etkisinin olmadığını göstermektedir.

Öğretmelerin örgütsel sinizm tutumları, çalıştığınız kurumdan ayrılmayı düşünüyor musunuz değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin yapılan tek yönlü varyans analizine (ANOVA) ait sonuçlar Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10. Öğretmenlerin Çalıştığınız Kurumdan Ayrılmayı Düşünme ve Görev Yeri Değişkenlerine İlişkin ANOVA

Alt Boyutlar		N	\bar{x}	SS	F	P	Fark
Çalıştığınız kurumdan ayrılmayı düşünüyor musunuz?							
1. Bilişsel	Evet	68	2,53	1,02	8,975	,000	3-1,2
	Kısmen	71	2,39	,81			
	Hayır	247	2,04	,95			
2. Duyuşsal	Evet	68	2,03	,99	10,538	,000	3-1,2
	Kısmen	71	1,99	,82			
	Hayır	247	1,57	,95			
3. Davranışsal	Evet	68	2,41	,99	6,490	,002	3-1,2
	Kısmen	71	2,38	,82			
	Hayır	247	2,04	,95			

Tablo 10'a göre, çalıştığınız kurumdan ayrılmayı düşünüyor musunuz değişkeni bakımından, bütün alt boyutlarda, sırasıyla $F(2, 383)=8,975; 6,490; 6,490, p<.05$ anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Anlamlı farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testi sonuçlarına göre, bilişsel sinizm alt boyutunda hayır grubundaki ($\bar{x} = 2,04$) öğretmenlerin puanlarının evet grubu ($\bar{x} = 2,53$) ve kısmen grubu ($\bar{x} = 2,39$) öğretmenlerin puanlarından daha düşük olduğu görülmektedir. Hem duyuşsal sinizm hem de davranışsal sinizm alt boyutlarında hayır grubundaki ($\bar{x} = 1,57$) öğretmenlerin puanlarının, evet grubu ($\bar{x} = 2,03$) ve kısmen grubu ($\bar{x} = 1,99$) öğretmenlerin puanlarından daha düşük olduğu görülmektedir. Yaş, kıdem ve unvan değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık olmadığı için veriler tabloda verilmemiştir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları, görev yeri değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin yapılan Kruskal-Wallis Testi Sonuçları Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11. Görev Yeri Değişkenine Göre, Öğretmenlerin Örgütsel Sinizmine İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Görev Yeri	n	Sıra Ort.	sd	χ^2	p	MWU		
							U	p	Anlamlı Fark
Bilişsel	Anadolu Lis.	213	202,77	3	8,671	,034	4141,500	,004	1-3
	Sosyal Bil. Lis.	12	175,75						
	Fen Lis.	52	153,46				2193,000	,019	3-4
	Mes. ve Tek. Lise	109	196,43						
Duyuşsal	Anadolu Lis.	213	193,17	3	14,196	,003	4238,500	,006	1-3
	Sosyal Bil. Lis.	12	236,08						
	Fen Lis.	52	148,00				1921,000	,001	3-4
	Mes. ve Tek. Lise	109	211,17						
Davranışsal	Anadolu Lis.	213	191,62	3	11,782	,008	4400,000	,020	1-3
	Sosyal Bil. Lis.	12	196,63						
	Fen Lis.	52	152,69				1930,500	,001	3-4
	Mes. ve Tek. Lise	109	216,30						

Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarının görev yeri değişkenine göre karşılaştırılmasında, az sayıda denekten oluşan grupların bir değişkene ait puanları arasında gözlenen farkın anlamlılığını test etmede kullanılan Kruskal Wallis H testi yapılmış ve bütün alt boyutlarda farkın gözlenmesi sonucunda ise, ikili karşılaştırmalarda kullanılan Mann Whitney U testi yapılmıştır. Bu test sonuçları, anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin hem bilişsel, hem duyuşsal, hem de davranışsal sinizm tutumları sıra ortalamalarının, fen liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları sıra ortalamalarından daha yüksek olduğu ve farkların anlamlı olduğu bulunmuştur. Aynı alt boyutlarda fen liselerinde görev yapan öğretmenlerin sıra ortalamalarının mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin sıra ortalamalarından daha düşük olduğu ve farkların anlamlı olduğu bulunmuştur. Sosyal bilimler lisesinde görev yapan öğretmenlerin duyuşsal sinizm tutumları sıra ortalamalarının, fen liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları sıra ortalamalarından daha yüksek olduğu ve farkların anlamlı olduğu bulunmuştur. Bu duruma göre anadolu liselerinde, sosyal bilimler lisesinde ve mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları, fen

liselerinde görev yapanlara göre daha yüksektir. Fen liselerinde çalışan öğretmenler; anadolu, sosyal bilimler ve mesleki ve teknik liselerde çalışanlara göre okullarından daha memnundur.

Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki korelasyon analizi sonuçları Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Korelasyon Analizi Sonuçları

		1	2	3	4	5	6
1. Örgütsel destek ve adalet	r	1	,799**	,131**	-,441**	-,363**	-,173**
	p		,000	,010	,000	,001	,001
	N	386	386	386	386	386	386
2. Kişisel ve mesleki gelişim	r		1	,045	-,389**	-,258**	-,155**
	p			,378	,000	,002	,002
	N		386	386	386	386	386
3. Örgütsel sahiplenme	r			1	-,469**	-,452**	-,285**
	p				,000	,000	,000
	N			386	386	386	386
4. Bilişsel	r				1	,648**	,486**
	p					,000	,000
	N				386	386	386
5. Duyuşsal	r					1	,616**
	p						,000
	N					386	386
6. Davranışsal	r						1
	p						
	N						386

**p< 0.01.

Tablo 12’ye göre; bilişsel sinizm ($r=-0,441$; $P<0,01$) ile örgütsel destek ve adalet arasında orta düzeyde negatif doğrusal bir ilişki; Duyuşsal sinizm ($r=-0,363$; $P<0,01$) ile örgütsel destek ve adalet arasında orta düzeyde negatif doğrusal bir ilişki ve davranışsal sinizm ($r=-0,173$; $P<0,01$) ile örgütsel destek ve adalet arasında zayıf düzeyde negatif doğrusal bir ilişki olduğu görülmektedir. Bilişsel sinizm ($r=-0,389$; $P<0,01$) ile kişisel ve mesleki gelişim arasında orta düzeyde negatif doğrusal bir ilişki; Duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm ($r=-,258$; $-0,155$, $P<0,01$) ile kişisel ve mesleki gelişim arasında zayıf düzeyde negatif doğrusal bir ilişki olduğu görülmektedir. Bilişsel sinizm ($r=-0,469$; $P<0,01$) ile örgütsel sahiplenme arasında orta düzeyde negatif doğrusal bir ilişki; Duyuşsal sinizm ($r=-0,452$; $P<0,01$) ile örgütsel sahiplenme arasında orta düzeyde negatif doğrusal bir ilişki ve davranışsal sinizm ($r=-0,285$; $P<0,01$) ile örgütsel sahiplenme arasında zayıf düzeyde negatif doğrusal bir ilişki ve olduğu görülmektedir. Bilişsel sinizm ve davranışsal sinizm ($r=0,648$; $0,486$) ile duyuşsal sinizm arasında orta düzeyde pozitif doğrusal bir ilişki; Duyuşsal sinizm ile davranışsal sinizm arasında ($r =0,616$) orta düzeyde pozitif doğrusal bir ilişki olduğu görülmektedir. Duyuşsal sinizm arttıkça davranışsal sinizm de artmaktadır diyebiliriz.

Örgütsel adalet ve örgütsel destek, kişisel ve mesleki gelişim ve örgütsel sahiplenme değişkenlerine göre bilişsel sinizm değişkeninin yordanmasına ilişkin regresyon analizi Tablo 13'te verilmiştir.

Tablo 13. Örgütsel Sinizmin Bilişsel Boyutunun Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi

Değişken	B	Standart Hata B	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	5,531	,223	-	24,842	,000	-	-
Örgütsel Destek ve Adalet	-,273	,075	-,247	-3,635	,000	-,441	-,183
Kişisel ve Mesleki Gelişim	-,187	,073	-,172	-2,551	,011	-,389	-,129
Örgütsel Sahiplenme	-,496	,047	-,429	-10,483	,000	-,469	-,473

R=0.614 R²= .377 F(3, 382)= 77,166 p= .000

Tablo 13'te yordayıcı değişkenlerle, bağımlı (yordanan, ölçüt) değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyon incelendiğinde; örgütsel destek ve adalet ile bilişsel sinizm tutumları arasında orta düzeyde negatif bir ilişkinin ($r=-0.44$) olduğu, ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyonun $r=-0.19$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Kişisel ve mesleki gelişim ile bilişsel sinizm tutumları arasında zayıf düzeyde negatif bir ilişkinin ($r=-0.39$) olduğu, ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyonun $r=-0.13$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Örgütsel sahiplenme ile bilişsel sinizm tutumları arasında orta düzeyde negatif bir ilişkinin ($r=-0.47$) olduğu, ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyonun $r=-0.47$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Adı geçen değişkenler birlikte, öğretmenlerin bilişsel sinizm tutum puanları ile orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir, $R=0.614$, $R^2=0.38$, $P<0.05$. Adı geçen üç değişken birlikte, bilişsel sinizm tutumunun yordanmasında toplam varyansının yaklaşık %38'ini açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına göre (β), yordayıcı değişkenlerin bilişsel sinizm üzerindeki görece önem sırası; örgütsel sahiplenme, örgütsel destek ve adalet ve kişisel ve mesleki gelişimdir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, değişkenlerden örgütsel sahiplenme ve örgütsel destek ve adalet değişkenlerinin bilişsel sinizm üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu ya da önemli bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Regresyon analizi sonuçlarına göre bilişsel boyutun yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği aşağıda verilmiştir:

BİLİŞSEL SİNİZM=5,531-0.273 ÖRGÜTSEL DESTEK VE ADALET-0.187KİŞİSEL VE MESLEKİ GELİŞİM-0.496ÖRGÜTSEL SAHİPLENME

Örgütsel adalet ve örgütsel destek, kişisel ve mesleki gelişim ve örgütsel sahiplenme değişkenlerine göre duyuşsal sinizm değişkeninin yordanmasına ilişkin regresyon analizi Tablo 14'te verilmiştir.

Tablo 14. Örgütsel Sinizmin Duyuşsal Boyutunun Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi

Değişken	B	Standart Hata B	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	4,493	,224	-	20,025	,000	-	-
Örgütsel Destek ve Adalet	-,342	,076	-,327	-4,524	,000	-,363	-,226
Kişisel ve Mesleki Gelişim	,022	,074	,021	,295	,768	-,258	,015
Örgütsel Sahiplenme	-,450	,048	-,410	-9,442	,000	-,452	-,435

R=0.546 R²= .299 F (3, 382)= 54,210 p= .000

Tablo 14'te yordayıcı değişkenlerle, bağımlı değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyon incelendiğinde; örgütsel destek ve adalet ile duyuşsal sinizm tutumu arasında orta düzeyde negatif bir ilişkinin ($r=-0.37$) olduğu, ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyonun $r=-0.23$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Kişisel ve mesleki gelişim ile duyuşsal sinizm tutumu arasında zayıf düzeyde negatif bir ilişkinin ($r=-0.26$) olduğu, ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyonun $r=0.015$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Örgütsel sahiplenme ile duyuşsal sinizm tutumu arasında orta düzeyde negatif bir ilişkinin ($r=-0.45$) olduğu, ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyonun $r=-0.44$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Adı geçen değişkenler birlikte, öğretmenlerin duyuşsal sinizm tutum puanları ile orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir, $R=0.546$, $R^2=0.30$, $P<0.05$. Adı geçen üç değişken birlikte, duyuşsal sinizm tutumunun yordanmasında toplam varyansının yaklaşık %30'unu açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına göre (β), yordayıcı değişkenlerin duyuşsal sinizm üzerindeki görece önem sırası; örgütsel sahiplenme, örgütsel destek ve adalet ve kişisel ve mesleki gelişimdir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, değişkenlerden örgütsel sahiplenme ve örgütsel destek ve adalet değişkenlerinin duyuşsal sinizm üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu ya da önemli bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Regresyon analizi sonuçlarına göre bilişsel boyutun yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği aşağıda verilmiştir:

$$\text{DUYUŞSAL SİNİZM}=4,493-0.342\text{ÖRGÜTSEL DESTEK VE ADALET}+0.022\text{KİŞİSEL VE MESLEKİ GELİŞİM}-0.450\text{ÖRGÜTSEL SAHİPLENME}$$

Örgütsel adalet ve örgütsel destek, kişisel ve mesleki gelişim ve örgütsel sahiplenme değişkenlerine göre davranışsal sinizm değişkeninin yordanmasına ilişkin regresyon analizi Tablo 15'te verilmiştir.

Tablo 15. Örgütsel Sinizmin Davranışsal Boyutunun Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi

Değişken	B	Standart Hata B	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	3,857	,266		14,504	,000	-	-
Örgütsel Destek ve Adalet	-,071	,090	-,064	-,790	,430	-,173	-,040
Kişisel ve Mesleki Gelişim	-,098	,088	-,091	-1,123	,262	-,155	-,057
Örgütsel Sahiplenme	-,313	,056	-,272	-5,544	,000	-,285	-,273

$$R=0.321 \quad R^2= .103 \quad F(3, 382)=14,591 \quad p=.000$$

Tablo 15'te yordayıcı değişkenlerle, bağımlı değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyon incelendiğinde; örgütsel destek ve adalet ile davranışsal sinizm tutumları arasında zayıf düzeyde negatif bir ilişkinin ($r=-0.17$) olduğu, ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyonun $r=-0.039$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Kişisel ve mesleki gelişim ile davranışsal sinizm tutumları arasında zayıf düzeyde negatif bir ilişkinin ($r=-0.16$) olduğu, ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyonun $r=0.057$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Örgütsel sahiplenme ile davranışsal sinizm tutumları arasında zayıf düzeyde negatif bir ilişkinin ($r=-0.29$) olduğu, ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyonun $r=-0.27$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Adı geçen değişkenler birlikte, öğretmenlerin davranışsal sinizm tutum puanları ile orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir, $R=0.321$, $R^2=0.10$, $P<0.05$. Adı geçen üç değişken birlikte, davranışsal sinizm tutumunun yordanmasında toplam varyansının yaklaşık %10'unu açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına göre (β), yordayıcı değişkenlerin davranışsal sinizm üzerindeki görece önem sırası; örgütsel sahiplenme, kişisel ve mesleki gelişim ve örgütsel destek ve adalettir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, değişkenlerden sadece örgütsel sahiplenme değişkeninin davranışsal sinizm üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu ya da önemli bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Regresyon analizi sonuçlarına göre bilişsel boyutun yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği aşağıda verilmiştir:

DAVRANIŞSAL SİNİZM=3,857-0.071 ÖRGÜTSEL DESTEK VE ADALET-0.098KİŞİSEL VE MESLEKİ GELİŞİM-0.313ÖRGÜTSEL SAHİPLENME

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Araştırmada, liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algıları ve örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmaya ilişkin bulgular alan yazınla desteklenerek tartışılmıştır.

Öğretmenler, alt boyutlara göre değişiklik gösterse de, örgütün kendilerini düşük düzeyde sahiplendiğini düşünmektedirler. Cinsiyet değişkeni için, kadın öğretmenlerin örgütsel sahiplenme algıları erkek öğretmenlere göre daha olumludur. Bu bulgu, Foley, Hang-Yue ve Lui (2005, s. 247), Fuller, Hester, Barnett, Frey ve Relyea (2006, s. 337), Tansky ve Cohen (2001, s. 293), Yokuş (2006, s. 59) ve Kalağan, (2009, s. 143) tarafından yapılan araştırmaların bulguları ile örtüşmemektedir. İl merkezinde görev yapan öğretmenlerin ölçeğin tamamına ve örgütsel destek ve adalet ile kişisel ve mesleki gelişim alt boyutlarına ilişkin algıları, ilçe merkezindekilere göre daha yüksektir. Bu durum örgütsel destek ve adalet, kişisel ve mesleki gelişim ile çalışma yeri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Yaş ve kıdem değişkenlerine göre, öğretmenlerin örgütsel destek algıları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Araştırmada bu iki değişken için belirlenen kategorilerde öğretmenler okul yöneticilerinin örgütsel desteklerini aynı düzeyde algılamaktadırlar. Yaş veya kıdem arttıkça bu algı değişmemektedir. Öğretmenlerin örgütsel destek algıları, bütün alt boyutlarda, çalışılan kurumdan ayrılmayı düşünme değişkeni bakımından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Örgütsel destek ve adalet, kişisel ve mesleki gelişim ve örgütsel sahiplenme alt boyutlarında hayır yanıtı veren öğretmenlerin örgütsel destek algı puanları, evet grubu ve kısmen grubu öğretmenlerin puanlarından daha yüksektir. Örgütsel destek ve adalet alt boyutunda öğretmenler, sorulara katılıyorum düzeyinde yanıt vererek, çalıştıkları okuldan ayrılmayı düşünmediklerini ifade etmişlerdir. Kişisel ve mesleki gelişim alt boyutunda öğretmenler, sorulara kısmen katılıyorum düzeyinde yanıt vererek çalıştıkları okuldan ayrılmayı düşünebileceklerini ifade etmişlerdir. Örgütsel sahiplenme alt boyutunda ise, öğretmenler sorulara katılıyorum düzeyinde yanıt vererek, çalıştıkları okuldan ayrılmayı düşünmediklerini ifade etmişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre, çalıştıkları kurumdan ayrılmayı düşünüyor musunuz sorusuna öğretmenlerin %64'ü hayır derken, %17,6'sı evet yanıtını vermiştir. Kasalak ve Bilgi Aksu (2014) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre de, çalıştıkları kurumdan ayrılmayı düşünüyor musunuz sorusunda, en yüksek oran "Hayır" (%50,9) ve en düşük oran "Evet" (%17,5) seçeneğinde elde edilmiştir. Sonuçlar benzerlik göstermektedir denilebilir. Kalağan, (2009) tarafından yapılan araştırma sonucunda da, örgütsel desteğin tüm alt boyutlarında, çalıştığı kurumdan ayrılmayı düşünmeyen araştırma görevlilerinin aritmetik ortalamaları diğer gruptakilere göre daha yüksektir. Bulgular, işten ayrılma eğilimi olan işgörenlerin örgütsel destek algılarının, işten ayrılma eğilimi olmayanlara göre daha düşük olduğunu belirten Yüksel (2006)'in bulgusuyla tutarlıdır. Unvan değişkeni bakımından ise, sadece örgütsel sahiplenme alt boyutunda, aday öğretmenler uzman öğretmenlere göre, okulun kendilerini daha az sahiplendiğini düşünmektedirler.

Öğretmenlerin görev yaptıkları okul türü örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki vardır. Fen liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algıları, anadolu liselerinde ve mesleki ve teknik liselerde görev yapanlara göre daha yüksektir. Fen liselerinde görev yapan öğretmenler, hem örgütsel adalet, hem kişisel ve mesleki gelişme, hem de örgütsel sahiplenme alt boyutlarında daha fazla destek gördüklerini düşünmektedirler. Kalağan ve Güzeller (2010) tarafından yapılan araştırma bulgularına göre de, kız meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Sonuçlar meslek liseleri açısından benzerdir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm ölçeğinden aldıkları en yüksek puan bilişsel sinizm tutum puanlarıdır. Bunu davranışsal ve duyuşsal sinizm tutum puanları izlemektedir. Bilişsel sinizm tutumu ile duyuşsal sinizm tutumu arasında orta ve pozitif düzeyde bir ilişki vardır. Duyuşsal sinizm tutumundaki toplam varyansın %42'sinin bilişsel sinizmden kaynaklandığı; Bilişsel sinizm tutumu ile davranışsal sinizm tutumu arasında orta ve pozitif düzeyde bir ilişki vardır. Davranışsal sinizmdeki toplam varyansın %23'ünün bilişsel sinizmden kaynaklandığı; Duyuşsal sinizm ile davranışsal sinizm arasında orta ve pozitif düzeyde bir ilişki vardır. Davranışsal sinizmdeki toplam varyansın %38'inin duyuşsal sinizmden kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. Kalağan, (2009) tarafından yapılan araştırma sonucunda, araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm tutumları da, en yüksek bilişsel, en düşük ise duyuşsal boyutta yer almıştır. Sonuçlar aynıdır.

Araştırmanın bulgularına göre, öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ile cinsiyet, medeni durum değişkenleri arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır. Kalağan ve Güzeller (2010) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre de, öğretmenlerin cinsiyetleri ve medeni durumları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki çıkmamıştır. Alinyazında, örgütsel sinizm ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki olmadığını belirten benzer araştırmalar da yer almaktadır (Andersson ve Bateman, 1997; Bateman, Sakano ve Fujita 1992; Bernerth, Armenakis, Feild ve Walker, 2007; Bommer, Rich ve Rubin, 2005; Efilti, Gönen ve Öztürk, 2008; Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2007; Fero, 2005; James, 2005; Kalağan, 2009; Mirvis ve Kanter 1991; Reichers, Wanous ve Austin, 1997; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Wanous vd., 2000). Alt boyutların tamamında örgütsel sinizmin tutumlarında medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığı gözlenmiştir. Araştırmanın bu bulgusu, Efilti ve diğerleri (2008, s. 11) ile Erdost ve diğerlerinin (2007, s. 522) çalışmalarındaki bulguları destekler niteliktedir. Ancak Kalağan, (2009, s. 157) tarafından yapılan araştırmada bilişsel ve duyuşsal sinizm alt boyutları hariç davranışsal alt boyutta anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Ancak alan yazın incelendiğinde, bekâr çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek değer gösterdiğine ilişkin bulgularda yer almaktadır (Delken, 2004; Kalağan, 2009). Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ile branşları arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır. Kalağan ve Güzeller (2010) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre de, branşı fen bilimleri olan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi yüksek çıkmıştır. Sonuçlar farklıdır. Çalışma yeri değişkenleri arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır. Çalışma yeri değişkenine göre ise, ölçeğin tamamında, ilçe merkezinde çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizm tutum puanları ortalamalarının anlamlı olduğu ve il merkezindekilere göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. İlçe merkezinde çalışan öğretmenlerin daha fazla örgütsel sinizme uğradıkları söylenebilir.

Öğretmelerin örgütsel sinizm tutumlarında, çalıştığınız kurumdan ayrılmayı düşünüyor musunuz değişkeni bakımından, bütün alt boyutlarda, anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır. Bilişsel sinizm alt boyutunda hayır grubundaki öğretmenlerin puanları, evet grubu ve kısmen grubundaki öğretmenlerin puanlarından daha düşüktür. Hem duyuşsal sinizm hem de davranışsal sinizm alt boyutlarında hayır grubundaki öğretmenlerin puanları, evet grubu ve kısmen grubu öğretmenlerin puanlarından daha düşüktür. Kalağan, (2009, s. 164) tarafından yapılan araştırmada ise, bütün alt boyutlarda çalıştığı kurumdan ayrılmayı düşünen ve ayrılmayı kısmen düşünen araştırma görevlilerinin bu boyutlardaki örgütsel sinizm tutumları, ayrılmayı düşünmeyen araştırma görevlilerine göre daha yüksek düzeyde çıkmıştır. Sonuçlar benzerdir. Öğretmenlerin kurumlarından ayrılmayı düşünme durumu örgütsel sinizmi etkilemektedir. Öğretmenlerin örgütlerinden ayrılmayı düşünmeleri, onların örgütlerine ilişkin tutumlarının olumsuz olduğunun bir göstergesi olabilir. Bu da, örgütsel sinizm düzeyini yükseltebilir.

Öğretmelerin örgütsel sinizm tutumlarında, bütün alt boyutlarda yaş ve unvan değişkenlerine göre anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Kalağan, (2009) tarafından yapılan araştırma sonucunda da, alt boyutların hepsinde araştırma görevlilerinin örgütsel sinizmin tutumlarında, yaş değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık olmadığı gözlenmiştir. Araştırmanın yaş ile ilgili bulgusu, çeşitli araştırmaların bulgularıyla da paralellik göstermektedir (Andersson ve Bateman, 1997; Bernerth vd., 2007; Bommer vd., 2005; Efilti vd., 2008; Erdost vd., 2007; Fero, 2005; Kalağan ve Güzeller 2010; James, 2005; Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

Mesleki kıdem değişkenine göre, öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları anlamlı çıkmamıştır. Kalağan, (2009) tarafından yapılan araştırma sonucunda ise, hizmet süresi değişkenine göre, araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm tutumları sadece bilişsel alt boyutta anlamlı çıkmıştır. Sonuçlar farklıdır. Nartgün ve Kalay (2014) tarafından yapılan araştırma sonucunda, öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeylerinde, hizmet yılı değişkeninin anlamlı bir fark oluşturmadığı belirlenmiştir. Kalağan ve Güzeller (2010) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre, örgütsel sinizm ile öğretmenlerin mesleki kıdemleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu durum, James (2005) ve Naus (2007) araştırmalarının sonucu ile paralellik göstermektedir. Ayrıca, O'Connell, Holzman ve Armandi'nin (1986) araştırmalarında, hizmet süresi ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır.

Bilişsel sinizm ve duyuşsal sinizm ile örgütsel destek ve adalet arasında orta düzeyde negatif; davranışsal sinizm ile örgütsel destek ve adalet arasında zayıf düzeyde negatif bir ilişki ortaya çıkmıştır. Bilişsel sinizm ile kişisel ve mesleki gelişim arasında orta düzeyde negatif; Duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm ile kişisel ve mesleki gelişim arasında zayıf düzeyde negatif doğrusal bir ilişki ortaya çıkmıştır. Bilişsel sinizm ve duyuşsal sinizm ile örgütsel sahiplenme arasında orta düzeyde negatif; davranışsal sinizm ile örgütsel sahiplenme arasında zayıf düzeyde negatif doğrusal bir ilişki ortaya çıkmıştır. Bilişsel sinizm ve davranışsal sinizm ile duyuşsal sinizm arasında orta düzeyde pozitif doğrusal bir ilişki ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm tutumlarının birbirini orta ve zayıf düzeyde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Kalağan, (2009) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre de, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlar arasında orta düzeyde pozitif doğrusal bir ilişki bulunmuştur. Sonuçlar da kısmen benzerlik çıkmıştır.

Yordayıcı değişkenlerle, bağımlı değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyon sonuçlarına göre; Standardize edilmiş regresyon katsayısı dikkate alındığında (β), yordayıcı değişkenlerin bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm tutumları üzerindeki görece önem sırası; örgütsel sahiplenme, örgütsel destek ve adalet ve kişisel ve mesleki gelişimdir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, örgütsel sahiplenme ve örgütsel destek ve adalet alt faktörlerinin bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu ya da önemli bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Kalağan, (2009) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre de, araştırma görevlilerinin örgütsel destek olarak algıladıkları boyutların, örgütsel sinizm alt boyutları üzerinde etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Sonuçlar benzerlik göstermektedir. Nartgün ve Kalay (2014) tarafından yapılan araştırma sonucunda, öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel destek ölçeği ile örgütsel sinizm arasında ise herhangi bir ilişki bulunamamıştır.

Örgütsel destek ve adalet, kişisel ve mesleki gelişim ve örgütsel sahiplenme alt faktörleri birlikte, öğretmenlerin bilişsel sinizm tutum puanları ile orta düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki vermektedir. Adı geçen üç faktör birlikte, bilişsel sinizm tutumunun yordanmasında toplam varyansının yaklaşık %38'ini açıklamaktadır. Örgütsel destek ve adalet, kişisel ve mesleki gelişim ve örgütsel sahiplenme alt faktörleri birlikte, öğretmenlerin duyuşsal sinizm tutum puanları ile orta düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki vermektedir. Adı geçen faktörler duyuşsal sinizm tutumunun yordanmasında toplam varyansının yaklaşık %30'unu açıklamaktadır. Örgütsel destek ve adalet, kişisel ve mesleki gelişim ve örgütsel sahiplenme alt faktörleri birlikte, öğretmenlerin davranışsal sinizm tutum puanları ile zayıf düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki vermektedir. Adı geçen faktörler duyuşsal sinizm tutumunun yordanmasında toplam varyansının yaklaşık %10'unu açıklamaktadır. Kalağan, (2009) tarafından yapılan araştırma sonucunda da, örgütsel sinizm alt boyutları arasında orta düzeyde negatif doğrusal bir ilişki olduğu hesaplanmıştır. Sonuçlar kısmen benzerdir. Alanyazında örgütsel destek ile örgütsel sinizm arasında negatif bir ilişki olduğu (Brandes, 1997; Brandes, Das ve Hadeni, 2006; Byrne ve Hochwarter, 2007; Cole, Bruch ve Vogel, 2006; James, 2005; Treadway vd., 2004) saptanmıştır.

Öneriler

Görev dağılımları ve ders programları yapılırken kişisel ve mesleki yeterliklere uygun ve adil bir şekilde yapılmasına özen gösterilmelidir. Öğretmenlere gelişme fırsatı sağlamak için; araştırma yapımları ve akademik etkinliklere katılmaları konusunda üstler tarafından destek verilmelidir. Çalıştığı kurumdan ayrılmayı düşünen ve kısmen düşünen öğretmenlerin neden ayrılmayı düşündükleri nitel araştırma yöntemleri ile araştırılarak örgütsel destek algılarını yükseltecek tedbirler alınabilir. İlçe merkezinde çalışan öğretmenlerin, il merkezinde çalışanlara göre daha fazla örgütsel sinizme uğrama nedenleri araştırılabilir. Örgütsel desteği artırmaya yönelik olarak öğretmenlerin iletişim kanalları kuvvetlendirilmeli, saygı ve sevgi ortamı sağlanmalıdır. Öğretmenlerde sinizm nedenleri araştırılarak, yeni politikalar ve uygulamalar geliştirilebilir. Öğretmenlerin çalıştıkları okulu sahiplenme algılarının neden düşük olduğu araştırılarak yöneticilerden ya da meslektaşlarından kaynaklanan ihtiyaçlarına, beklentilerine ve sorunlarına yönelik önlemler alınabilir.

Kaynakça

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Alan, H. ve Fidanboy, C. Ö. (2012). *Sinizm, tükenmişlik ve kişilik ilişkisi: bilişim sektörü çalışanları kapsamında bir inceleme*. 11. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi, Isparta.
- Allen, D., Shore, L. M. ve Griffeth, R. W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of Management*, 29, 99-118.
- Andersson, L. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49, 1395-1418.
- Barefoot, J. C., Dodge, K. A., Peterson, B. L., Dahlstrom, W. G. ve Williams, R. B. (1989). The cook-medley hostility scale: Item content and ability to predict survival. *Psychosomatic Medicine*, 51, 46-57.
- Bateman, T. S., Sakano, T. ve Fujita, M. (1992). Roger, me, and my attitude: Film propaganda and cynicism toward corporate leadership. *The Journal of Applied Psychology*, 77(5), 768-771.
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S. ve Walker, H. J. (2007). Justice, cynicism, and commitment: A study of important organizational change variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3), 303-326.
- Blau, P. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Bommer, W. H., Rich, G. A. ve Rubin, R. S. (2005). Changing attitudes about change: Longitudinal Effects of transformational leader behaviour on employee cynicism about organizational change. *The Journal of Organizational Behaviour*, 26, 733-753.
- Brandes, P. M. (1997). *Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences* (Yayımlanmamış doktora tezi). The University of Cincinnati.
- Brandes, P., Dharwadkar, R. ve Dean, J. W. (1999). Does organizational cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings*, 150-153.
- Brandes, P., Das, D. ve Hadeni, M. (2006). Organizational cynicism: A field examination using global and local social exchange relationships and workplace outcomes. G. B. Grean ve J. A. Grean (Ed.), *Sharing network leadership* içinde (s. 191-224). Greenwich, CT: Information Age Publishing.
- Byrne, Z. S. ve Hochwarter, W. A. (2007). Perceived organizational support and performance relationships across levels of organizational cynicism. *Journal of Managerial Psychology*, 23(1), 54-72. doi:10.1108/02683940810849666
- Büyüköztürk, Ş. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (4. bs.). Ankara: Pegem Akademi.
- Cartwright, S. ve Holmes, N. (2006). The meaning of work: The Challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review*, 16(2), 199-208.
- Cole, M. S., Brunch, H. ve Vogel, B. (2006). Emotion as mediators of the relations between perceived supervision support and psychological hardiness on employee cynicism. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 463- 484. doi:10.1002/job.381
- Coyle-Shapiro, J. A. M. ve Conway, N. (2005). Exchange relationships: Examining psychological contracts and perceived organizational Support. *Journal of Applied Psycholog*, 90(4), 774-781.
- Çalışkan, S. ve Erim, A. (2010). Pozitif örgütsel davranış değişkenleri ile yeni model kurma arayışları: POD'nin örgütsel sinizm, tükenmişlik ve işe adanmışlık üzerindeki etkileri. 18. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi* içinde (s. 658-670). Adana.
- Dean Jr, J. W., Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Delken, M. (2004). *Organizational cynicism: A study among call centers* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Faculty of Economics and Business Administration, University of Maastricht, Maastricht.

- Dikmetaş, E., Top, M., Durukan, S., Ergin, G. ve Yiğit, V. (2010). Hastane personelinde örgütsel sinizm. *8th International Knowledge, Economy & Management Congress* içinde (s. 28-31). İstanbul.
- Eaton, J. A. (2000). *A social motivation approach to organizational cynicism* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Faculty of Graduate Studies, York University, Toronto.
- Efilti, S., Gönen, Y. ve Öztürk, F. (2008). Örgütsel sinizm: Akdeniz üniversitesinde görev yapan yönetici sekreterler üzerinde bir alan araştırması. *7. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi* içinde (s. 1-14). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- Eisenberger, R., Huntington R., Hutchison S. ve Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 7*, 500-507.
- Eisenberger, R., Fasolo, P. ve Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment and innovation. *Journal of Applied Psychology, 75*, 51-59.
- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye'deki bir firmada test edilmesi. *15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* içinde (s. 514-524). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Fero, H. C. (2005). *Flow and cynicism in the workplace* (Yayımlanmamış doktora tezi). Claremont Graduate University, Claremont, California.
- Foley, S., Hang-Yue, N. ve Lui, S. (2005). The effects of work stressors, perceived organizational support, and gender on work-family conflict in Hong Kong. *Asia Pacific Journal of Management, 22*(3), 237-256.
- Fuller, J. B., Hester, K., Barnett, T., Frey, L. ve Relyea C. (2006). Perceived organizational support and perceived external prestige: Predicting organizational attachment for university faculty, staff and administration. *The Journal of Social Psychology, 146*(3), 327-347.
- Güzel, B., Perçin, N. ve Tükeltürk, Ş. (2010). *Algılanan örgütsel desteğin, örgütsel sinizm ile ilişkisi ve işten ayrılma niyetine etkileri üzerine bir araştırma: 4-5 yıldızlı otel işletmeleri*. 18. Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Adana.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tahtam R. L. ve Black W. C. (1998). *Multivariate data analysis* (5. bs.). New Jersey: Pearson Education Upper Saddle River.
- İnce, M. ve Turan, Ş. (2011). Organizational cynicism as a factor that affects the organizational change in the process of globalization and an application in Karaman's public institutions. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences, 37*, 104-121.
- James, M. S. L. (2005). *Antecedents And consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems* (Doktora tezi). The Florida State University. <http://diginole.lib.fsu.edu/islandora/object/fsu:181909/datastream/PDF/view> adresinden erişildi.
- Kabataş, A. (2010). *Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin incelenmesi ve bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kalağan, G. ve Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 27*, 83-97.
- Kalay, F. ve Oğrak, A. (2012). *Örgütsel sessizlik, mobbing ve örgütsel sinizm ilişkisi: Örnek bir uygulama*. 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, İzmir.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar, ilkeler, teknikler* (4. bs.). Ankara: Nobel Yayın.
- Kasalak, G. ve Bilgi Aksu, M. (2014). The relationship between perceived organizational support and organizational cynicism of research assistants, educational sciences. *Theory & Practice, 14*(1), 125-133.

- Krejcie, R. V. ve Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Loi, R., Hang-Yue, N. ve Foley, S. (2006). Linking employees' justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: The mediating role of perceived organizational support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, 101-120.
- Mantere, S. ve Martinsuo, M. (2001, Temmuz). *Adopting and questioning strategy: Exploring the roles of cynicism and dissent*. 17th EGOS - European Group for Organisation Studies etkinliğinde sunulan sözlü bildiri, Colloquium, Lyon, France.
- Metzger, M. D. (2004). *A qualitative inquiry into the formation of beliefs in a police organization* (Doktora tezi). ProQuest Dissertations and Theses veritabanından erişildi (UMI No. 3126199).
- Mirvis, P. H. ve Kanter, D. L. (1991). Beyond demography: A psychographic profile of the workforce. *Human Resource Management*, 30(1), 45-68.
- Nartgün, Ş. S. ve Kalay, M. (2014). Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri. *Turkish Studies International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 9(2), 1361-1376.
- Naus, A. J. A. M. (2007). *Organizational cynicism on the nature, antecedents, and consequences of employee cynicism toward the employing organization* (Doktora tezi). Maastricht University. <https://cris.maastrichtuniversity.nl/portal/en/publications/organizational-cynicism-on-the-nature-antecedents-and-consequences-of-employee-cynicism-toward-the-employing-organization> adresinden erişildi.
- O'Connell B. J., Holzman H. ve Armandi B. R. (1986). Police cynicism and the modes of adaptation. *Journal of Police Science & Administration*, 14(4), 307-313.
- Öğüt, A., Özgener, Ş. ve Kaplan, M. (2008). *The interaction between organizational cynicism and psychological contract violation in terms of strategic human resource management*. 4. International Strategic Management Conference, Sarajevo, Bosnia Herzegovina.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Pelit, E. ve Ayduğan, N. (2011). Otel işletmeleri işgörenlerinin örgütsel sinizm tutumları üzerine bir araştırma. 12. *Ulusal Turizm Kongresi* içinde (s. 286-302), Akçakoca. http://isarder.org/isardercom/2012vol4Issue2/Vol.4_Issue.2-06_full_text.pdf adresinden erişildi.
- Reichers, A. E., Wanous, J. P. ve Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *Academy of Management Executive*, 11(1), 48-59.
- Rhoades, L. ve Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714.
- Schaffer, M. A. ve Harrison, D. A. (2001). Struggling for balance amid turbulence on international assignments: Work-family conflict, support, and commitment. *Journal of Management*, 27(1), 99-121.
- Shore, L. M. ve Shore, T. H. (1995). Perceived organizational support and organizational justice. R. S. Cropanzano ve K. M. Kacmar (Ed.), *Organizational Politics, Justice, and Support: Managing the Social Climate of the Workplace* içinde (s. 149-164). Westport, CT: Quorum.
- Sur, Ö. (2010). *Örgütsel sinizm: Büro çalışanları üzerine bir alan araştırması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde geçerlilik ve güvenirlik*. Ankara: Seçkin Matbaası.
- Şirin, E. (2011). *İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin okul kültürü algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki (İstanbul ili, Esenyurt ilçesi örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Tansky, W. ve Cohen, D. J. (2001). The relationship between organizational support, employee development, and organizational commitment: An empirical study. *Human Resource Development Quarterly*, 12(3), 285-300.
- Tınaztepe, C. (2012). Örgüt İçi etkin iletişimin örgütsel sinizme etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 53-63.
- Tokgöz, N. (2011). Örgütsel sinizizm, örgütsel destek ve örgütsel adalet ilişkisi: Elektrik dağıtım işletmesi çalışanları örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 363-387.
- Treadway, D. C., Hochwarter, W. A., Ferris, G. R., Kacmar, C. J., Douglas, C., Ammeter, A. P. ve Buckley, M. R. (2004). Leader political skill and employee reactions. *The Leadership Quarterly*, 15(4), 493-513. doi:10.1016/j.leaqua.2004.05.004
- Wanous, J.P, Reichers, A.E, and Austin, J.T. (2000). Cynicism about organizational change: Measurement, antecedent and correlates. *Group and Organizational Management*, 25(2), 132-153.
- Yokuş, İ. (2006). *Erkek Egemen işlerde çalışanların örgütsel destek algıları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yoshimura, K. E. (2003). *Employee traits, perceived organizational support, supervisory communication, affective commitment, and intent to leave: group differences* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). North Carolina State University. <https://repository.lib.ncsu.edu/bitstream/handle/1840.16/2916/etd.pdf?sequence=1> adresinden erişildi.
- Yüksel, İ. (2006). Örgütsel destek algısı ve belirleyicilerinin işten ayrılma eğilim ile ilişkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 35(1), 7-32.
- Yürür, S. (2005). *Ödüllendirme sistemleri ile örgütsel adalet arasındaki ilişkilerin analizi ve bir uygulama* (Yayımlanmamış doktora tezi). Bursa Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Zagenczyk, T. J. (2006). *Social influence analysis of perceived organizational support* (Doktora tezi). University of Pittsburgh, The Katz Graduate School of Business. <https://core.ac.uk/download/pdf/129750066.pdf> adresinden erişildi.