International Online Journal of Educational Sciences, 2012, 4(1), 196-205

iojes
www.iojes.net

International Online Journal of Educational Sciences

ISSN: 1309-2707

Analyzing of the Relationships between Organizational Cynicism and Organizational Commitment of Teaching Staff[1]

Habib Özgan[2], Ebru Külekçi[3] and Metin Özkan[4]

[2]Gaziantep University, Turkey, [3, 4] Kilis 7 Aralık University, Turkey

ARTICLE INFO

Article History:
Received 08.07.2011
Received in revised form
08.09.2011
Accepted 26.09.2011
Available online
02.04.2012

ABSTRACT

The purpose of this study was to identify perceptions of teaching staff related to organizational cynicism and organizational commitment and to provide some recommendations in order to reduce organizational cynicism as well as to increase organizational commitment. Furthermore, by determining the relationship between organizational commitment and organizational cynicism, it was aimed to identify to what extent organizational cynicism predicts organizational commitment. For this purpose, organizational cynicism and organizational commitment perceptions of teaching staff were observed as a "medium-degree". It was also observed that there was a negative and meaningful relationship between organizational cynicism and organizational commitment at the middle degree. The regression analysis revealed that organizational cynicism explained the perception of organizational commitment. Based on the results, some recommendations were presented by taking into the consideration of the purpose the purpose of the study.

© 2012 IOJES. All rights reserved

Keywords:
Organizational cynicism, organizational commitment, affective commitment, normative commitment, continuance commitment

Extended Summary

Purpose

The aim of this study was to find out the perceptions of the teaching staff on organizational commitment and organizational cynicism and to identify the relationship between these variables. In addition, it was searched if organizational cynicism perceptions of teaching staff were meaningful predictors of their organizational commitment perceptions.

Method

The study was a descriptive model designed with relational scanning model. The population of the study consisted of teaching staff having different academic title and working at Gaziantep University and Kilis 7 Aralık University during Spring 2010-2011 academic year. The sample of the study comprised of 185 teaching staff selected randomly from Gaziantep University and Kilis 7 Aralık University. The Personal Information Form and the Organizational Commitment Survey developed by Meyer and Allen (1991), an 13-item Organizational Cynicism Survey developed by Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) were utilized. Arithmetic means, correlation, and regression were used to analyse the data.

[1]This study was presented at the VI th Educational Administration Conference held on 16-17 April, 2011 in Northern Cyprus Turkish Republic and partly developed.

[2] Corresponding author's address: University of Gaziantep. Faculty of Education. Department of Education Science. 27310, Şehitkamil/GAZİANTEP
Telephone: +90 5058750290
Fax:+90 3423607268
e-mail:ozgan@gantep.edu.tr

© 2012 International Online Journal of Educational Sciences (IOJES) is a publication of Educational Researches and Publications Association (ERPA)

Results

The organizational cynicism perception of the teaching staff towards institutions they work at was ($\bar{X}$=2.72) and their organizational commitment degree was ($\bar{X}$=3,09), which were in a range of "I Partly Agree". It was also concluded that subdimensions of organizational commitment and organizational cynicism took place in the range of "I Partly Agree". The study revealed that there was a meaningful, negative relationship with medium-degree between organizational commitment and organizational cynicism attitudes of the teaching staff. According to the regression analysis, it was concluded that organizational cynicism has explained that organizational commitment comprised almost 30 % of the total variance.

Discussion and Conclusion

The Findings of this study are parallel to other results of the studies in the literature on this subject. The cynicism perceptions of the teaching staff towards the university where they worked at were found out to be at a "medium-degree". That showed that the cynicism perceptions of the teaching staff working at universities, which were educational institutions were substantially high. Hence, the staff's negative behaviors and attitudes towards the institution in which they worked, their criticizing and despising were inevitable. It can be said that this caused various problems such as decreasing the effectiveness and efficiency of the universities. The organizational commitment degree of teaching staff was observed to be at a medium degree. Bayrak Kök's (2006) research confirms this study. She applied organizational commitment survey on 85 teaching staff at Pamukkale University and found out that the respondents did not feel the commitment to their institutions with a high degree and their organizational commitment degree appeared as a medium degree. Kök's research (2006), was one which confirms the results gathered in this study.

As a result of this current study as the cynicism perception degree of the teaching staff increased, their organizational commitment decreased, relatively. The studies in literature (Eaton, 2000; Wanous and others, 1994; Johnson and O"Leary-Kelly, 2003; Turner and Valentine, 2004) supported this study, too. As a result of the regression analysis, it was observed that 30 % of organizational commitment could be defined with organizational cynicism. This result was supported by Abraham (2000) supports the results of this study, as well.

Consequently, it was found that there was a meaningful and negative relationship between organizational cynicism and organizational commitment. Furthermore, it was inferred that organizational cynicism had influence on organizational commitment. The findings of this research further indicated that the teaching staff had with a "medium-degree" organizational commitment and organizational cynicism perception can make reduce the efficiency and effectiveness of the universities. Based on the findings of this study, a number of recommendations can be made in order to reduce the organizational cynicism perceptions of the teaching staff and to increase their organizational commitment perceptions:

An environment supporting the clarity of organizational communication should be established for organizational harmony at universities.

To improve the feeling of belonging for teaching staff at the feeling of being a part of the group should be established.

Current working conditions of the teaching staff should be improved.

The reasons causing conditions of cynicism for the teaching staff can be searched and be taken precautions against it.

Teaching staff's conditions that reduce the organizational commitment can be investigated.

Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi[1]

Habib Özgan[2], Ebru Külekçi[3] ve Metin Özkan[4]

[2]Gaziantep Üniversitesi, Türkiye, [3,4] Kilis 7 Aralık Üniversitesi, Türkiye

MAKALE BİLGİ

Makale Tarihçesi:
Alındı 08.07.2011
Düzeltilmiş hali alındı 08.09.2011
Kabul edildi 26.09.2011
Çevrimiçi yayınlandı 02.04.2012

ÖZET

Bu çalışmanın amacı öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılığa ilişkin algılarını belirleyip örgütsel sinizmi azaltacak, örgüte bağlılığı artıracak öneriler sunmaktır. Ayrıca örgütsel sinizm ile bağlılık arasındaki ilişkiyi belirleyip örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığı ne derece yordadığını belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda yapılan istatistikler sonucu öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık algısı "orta" düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Örgütsel sinizm ile bağlılık arasında orta düzeyde negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Regresyon analizi sonucunda örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık algısını açıkladığı ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlar doğrultusunda çalışmanın amacı dikkate alınarak öneriler sunulmuştur.

© 2012 IOJES. Tüm hakları saklıdır

Anahtar Kelimeler:
Örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, norm bağlılık, devam bağlılığı

Giriş

Örgütler, belirli amaçların gerçekleştirilmesi için bir araya gelmiş toplumsal yapılardır. Bu yapılanmalarda asıl rol "insan"a biçildiğine göre; belirlenmiş amaçların gerçekleştirilmesi ve örgütün faaliyetlerine devam edebilmesi, kurumun değerlerine sıkı bir şekilde bağlı olan, kurumun amaç ve hedeflerini kendi amaç ve hedefleri gibi benimseyen çalışanların varlığına bağlıdır. Bu noktada ise, "çalışanın örgütün üyesi olarak kalma arzusu, örgüt için beklenenden fazla çaba harcama isteği ve örgütün amaç ve değerlerine olan inancının birleşimi" olarak tanımlayabilecek "örgütsel bağlılık" kavramı önem kazanmaktadır (Gündoğan, 2009).

Örgütsel bağlılık, iş görenlerin çalıştığı örgüte karşı hissettiği güçtür. Çalışanın örgüte bağlılığı, çalıştığı örgütün misyon ve vizyonunu belirlemesi, örgüt içerisindeki varlığını sürdürmeyi istemesi, örgüte karşı oluşturduğu sadakat ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgi şeklinde tanımlanabilir (Nartgün ve Menep, 2010). Başka bir tanımla bireyin belirli bir örgüte karşı hissettiği özdeşleşme ve bütünleşme derecesi şeklinde ifade edilebilir (Sağlam Arı, 2003). Gündoğan (2009)' a göre ise örgütsel bağlılık çalışanın örgütün üyesi olarak kalma arzusu, örgüt için beklenenden daha fazla çaba harcama isteği ve örgütün amaç ve değerlerine olan inancının birleşimi olarak tanımlanmaktadır. Başka bir tamına göre ise bağlılık, "bireyi belirli bir amaca yönelik davranmaya iten güç"tür (Meyer ve Herscovitch, 2001).

Bir çalışanın örgüte olan bağlılığı üç değişik boyutta kabul edilmiştir. Bu üç boyuttan duygusal bağlılık, bireylerin örgütleri ile özdeşleştiklerini, örgütün üyesi olmaktan mutlu olduklarını ve örgüte güçlü şekilde bağlı olduklarını gösteren duygusal bir yönelmeyi ifade etmektedir. Devamlılık bağlılığı, bireyin çalıştığı örgütten ayrılması durumunda ortaya çıkacak maliyetlerden veya alternatif iş olanaklarının azlığından dolayı örgüt üyeliğini sürdürmesi anlamına gelmektedir. Normatif bağlılık ise, bireylerin ahlaki bir yükümlülük duygusu ile zorunluluk hissettikleri için gösterdikleri bağlılığı ifade etmek üzere kullanılmıştır (Ölçüm Çetin, 2004).

[1] Yapılan bu çalışma 16-17 Nisan 2011 tarihinde Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyet'inde düzenlen 6. Ulusal Eğitim Yönetimi kongresinde sözlü bildiri olarak sunulmuş ve kısmen genişletilmiştir.

[2] Sorumlu yazarın adresi: Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü.27310, Şehitkamil/GAZİANTEP
Telefon 0505 8750290
Faks : 0342 3607268
e-posta ozgan@gantep.edu.tr

Örgütsel bağlılık duygusunun, örgütsel performansı pozitif yönde etkilediğine inanılmakta, bu çerçevede, örgütsel bağlılığın işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçları azalttığı, ayrıca ürün veya hizmet kalitesine olumlu yönde katkıda bulunduğu ileri sürülmektedir. (Doğan ve Kılıç, 2007). Örgütsel bağlılık genel olarak işe katılma, sadakat ve örgüt değerlerine olan inanç da dâhil olmak üzere bireyin örgüte olan psikolojik bağlılığını ifade eder (Ölçüm Çetin, 2004). Örgütsel bağlılığın kuruma olumlu etkilerinin olduğu söylenilebilir.

Örgütlerde bu olumlu etkinin tersi de söz konusu olmaktadır. "Bir insanın çalıştığı kuruma karşı oluşturduğu olumsuz tutum" (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998) olarak tanımlanan örgütsel sinizm bunlardan biridir. Örgütsel sinizm kavramında temel inanç; doğruluk, dürüstlük, adalet, samimiyet ve içtenlik ilkelerinden yoksun olmaktır (Abraham, 2000). Örgütsel sinizmi kişilerin çalıştıkları kuruma karşı; öfke, kızgınlık, hayal kırıklığı, ümitsizlik gibi negatif duygulara sahip olması şeklinde tanımlayabiliriz. Örgütsel sinizm bilişsel (çalışanın örgütsel ilke ve kurallardan yoksun, resmi işler ve kuralları ciddiye almayan, tutarsız, yalan ve hile dolu davranışlar sergilemesi), duyuşsal (saygısızlık, öfke, sıkıntı ve utanç duymak gibi duygusal tepkiler) ve davranışsal (kurum hakkında küçük düşürücü sözler söyleme, kurumu eleştiren davranışlar sergileme) olmak üzere üç boyutta incelenmektedir (Dean ve diğ., 1998; Abraham, 2000).

Örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm kavramları, bir örgütün amaçlarına ulaşma düzeylerini önemli oranda etkilemektedir. Örgütsel bağlılık örgütsel sinizmin bir sonucu olarak görülmektedir (Kalağan, 2009).

Her organizasyonda olduğu gibi üniversitelerin de başarısının artması için çalışanlarının örgüte olan bağlılıklarının üst düzeyde bulunması gerekmektedir. Söz konusu bu durum şüphesiz ki, üniversite çalışanlarının üniversitelerine olan katkılarını artıracak etkenlerdendir. Bir kurum olarak üniversitelerin görevinin insan yetiştirmek olduğu da göz önüne alındığında, bu örgütlerde büyük ölçüde güdülenmiş ve işleriyle özdeşleşmiş öğretim elemanlarına gereksinim vardır. Öğretim elemanlarının çalıştıkları kuruma karşı hissettikleri duygu ve düşünceler eğitim kurumlarının en önemli basamağı olan üniversitelerin örgütsel, bilimsel ve eğitsel amaçların etkililiğini, verimliliğini ve kalitesini etkilemektedir. Bu açıdan bakıldığında öğretim elemanlarının çalıştıkları kuruma bağlı olup olmadıkları ve örgüte karşı oluşturdukları olumsuz tutum ve davranışları üniversitelerin ve dolayısıyla toplumun geleceğinin şekillenmesinde önemli bir etken olduğu düşünülmektedir. Bu etkilerin önemi göz önünde bulundurularak yapılan bu çalışma da öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık algılarını ve bunlar arasındaki ilişkinin belirlenmesi, örgütsel bağlılığı artırıp, sinizm tutumunu azaltacak önerilerin sunulması açısından önemli görülmektedir. Bu çalışmada öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık algıları ve bunlar arasındaki ilişkiyi ve birbirlerini ne kadar etkilediklerini ortaya koymak amaçlanmaktır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Öğretim elemanlarının örgütsel sinizme ilişkin algıları nedir?
2. Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılığa ilişkin algıları nedir?
3. Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Öğretim elemanlarının örgütsel sinizme ilişkin algıları örgütsel bağlılık algılarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

Yöntem

Araştırma Modeli

Araştırma ilişkisel tarama modelinde betimsel bir çalışmadır. Tarama modeli geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan, birey ya da nesne kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez (Karasar, 2009).

Evren Örneklem

Bu araştırmanın evrenini 2010-2011 eğitim öğretim yılında bahar döneminde Gaziantep Üniversitesi ve Kilis 7 Aralık Üniversitesi'nde görev yapan değişik unvanlardaki öğretim elemanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise basit tesadüfî örnekleme yoluyla seçilen 185 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Öğretim elemanlarının demografik özelliklerine bakıldığında %37,8'inin kadın, %62,2'sinin erkek olduğu görülmektedir. Unvanları açısından bakıldığında %34,6'sı Araştırma Görevlisi, %29,2'si Öğretim Görevlisi, %29,2'si Yardımcı Doçent, %4,9'u Okutman, uzman vb. ve %2,2'si Doçenttir. Ayrıca %27,6'sı Eğitim Fakültesi, %21,6'sı Fen Edebiyat Fakültesi, %27'si Meslek Yüksek Okulu ve %23,8'i Mühendislik Fakültesi, Sağlık Yüksek Okulu, İktisadi ve İdari Bilimler vd. 'de görev yapmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak Kişisel Bilgi Formu, Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık ölçeği ve Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş Örgütsel Sinizm ölçeği kullanılmıştır. Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen Örgütsel bağlılık ölçeği normatif (5), devam (6) ve duygusal (6) bağlılık olmak üzere 3 boyut ve (17) ifadeden oluşmaktadır. "Örgütsel Sinizm Ölçeği" 13 maddeden oluşmaktadır. Bu ölçek, Brandes (1997) tarafından geliştirilmiş 14 maddelik örgütsel sinizm ölçeğinin gözden geçirilmiş formudur. Bu formda, davranışsal boyutta yer alan bir madde çıkarılmıştır. Örgütsel sinizm ölçeğinde bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyut yer almaktadır. Bilişsel boyutta beş madde, duyuşsal boyutta dört madde ve davranışsal boyutta dört madde bulunmaktadır. Bilişsel boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin 0,63 ile 0,81; duyuşsal boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin 0,75 ile 0,80 ve davranışsal boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin 0,54 ile 0,80 arasında değiştiği hesaplanmıştır. Ayrıca, boyutların Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayıları sırasıyla 0,86, 0,80 ve 0,78 olarak hesaplanmıştır.

Veri toplama araçlarında "Tamamen Katılıyorum" (5), "Katılıyorum" (4), "Kısmen Katılıyorum" (3), "Katılmıyorum" (2), "Hiç Katılmıyorum" (1) şeklinde sıralanan belirli bir ifade ya da probleme katılma derecesine dayanan Likert tipi beşli derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Çalışmada her iki ölçek için güvenirlik analizi yapılmış ve Cronbach Alfa değerleri hesaplanmıştır. Örgütsel bağlılık için Cronbach Alfa 0.833 örgütsel sinizm için de 0.934 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler her iki ölçeğin de güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir.

Verilerin Analizi

Uygulanan ölçek sonucunda verilerin çözümü, derecelendirme ölçeği kullanılarak sayısallaştırılmıştır. Her iki ölçekte kullanılan beşli dereceleme ölçeğine uygun olarak, elde edilen ağırlıklı ortalama puanların derecelendirilmesi ve yorumlanması için 4.20 -5.00 "Kesinlikle Katılıyorum", 3.40 - 4.19 "Katılıyorum", 2.60 – 3.39 "Kısmen Katılıyorum", 1.80 – 2.59 "Katılmıyorum", 1.00 – 1.79 "Kesinlikle Katılmıyorum" puan aralıkları olarak kullanılmıştır.

Uygulanan ölçek sonucunda oluşturulan veriler SPSS 17.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık algıları aritmetik ortalama ile belirlenmiştir. Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki korelasyon yapılarak hesaplanmıştır. Öğretim elemanlarının örgütsel sinizm algılarının örgütsel bağlılığı ne derece yordadığını belirleyebilmek amacıyla, örgütsel sinizm puanları ile örgütsel bağlılık puanları analize alınarak basit regresyon analizi yapılmıştır. Özdamar (1999) regresyon analizini, yordanan değişken/değişkenler ile yordayıcı değişken/değişkenler arasındaki bağıntıyı incelemeye yönelik bir yöntem olarak tanımlamaktadır.

Bulgular

Çalışmanın amacı doğrultusunda öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel sinizm algılarını belirlemek için hesaplanan aritmetik ortalama değerleri aşağıda verilmiştir.

Tablo 1. Öğretim elemanlarının örgütsel sinizm algılarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri.

	N	$\bar{X}$	*ss*
Örgütsel Sinizm	185	2,72	0,92

Tablo 1 incelendiğinde öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ($\bar{X}$=2.72) puanlarının ortalamaları "Kısmen Katılıyorum" aralığında yer aldığı görülmektedir. Yani öğretim elemanlarının çalıştıkları üniversiteye yönelik sinizm algılarının orta düzeyde olduğu sonucuna varılabilir.

Tablo 2. Öğretim elemanlarının örgütsel sinizmin alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri.

Örgütsel Sinizmin Alt Boyutları	*N*	$\bar{X}$	*ss*
Bilişsel Boyut	185	3,07	1,07
Duyuşsal Boyut	185	2,16	1,13
Davranışsal Boyut	185	2,85	1,02

Örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlarının öğretim elemanlarında ne düzeyde olduğunu belirlemek için yapılan istatistikler sonucunda öğretim elemanlarının bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutta sinizm algılarının "Kısmen Katılıyorum" aralığında yer aldığı görülmektedir. Öğretim elemanlarının en çok bilişsel boyutta ($\bar{X}$=3,07) sinizm yaşadığını bunu da sırasıyla davranışsal ($\bar{X}$=2,85) ve duygusal boyutların ($\bar{X}$=2,16) izlediği söylenebilir.

Tablo 3. Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık algılarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri.

	N	$\bar{X}$	ss
Örgütsel Bağlılık	185	3,09	0,67

Tablo 3 incelendiğinde öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık ($\bar{X}$=3,09) puanlarının ortalamaları "Kısmen Katılıyorum" aralığında yer aldığı görülmektedir. Yani öğretim elemanlarının çalıştıkları üniversiteye bağlık düzeylerinin orta düzeyde olduğu söylenebilir.

Tablo 4. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri.

Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutları	N	$\bar{X}$	ss
Norm Bağlılığı	185	3,14	1,05
Devam Bağlılığı	185	2,97	0,86
Duygusal Bağlılık	185	3,16	1.06

Tablo 4 incelendiğinde örgütsel bağlılığın alt boyutları olan Norm Bağlılığı ($\bar{X}$=3,14), Devam Bağlılığı ($\bar{X}$=2,97) ve Duygusal Bağlılık ($\bar{X}$=3,16) puan ortalamaları "Kısmen Katılıyorum" aralığında yer aldığı yapılan istatistikler sonucu elde edilmiştir. Bu sonuç doğrultusunda Öğretim elemanlarının çalıştıkları kurumlarına en çok duygusal ve norm boyutunda bağlılık gösterdiği söylenebilir.

Örgütsel sinizm tutumu iler örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan korelasyon hesaplamalarına aşağıda yer verilmiştir.

Tablo 5. Öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeylerinin aritmetik ortalaması, standart sapması ve korelasyon matriksi.

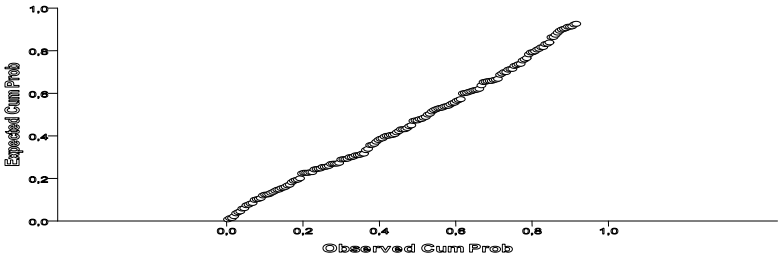
Değişkenler	$\overline{X}$	Ss	Örgütsel Bağlılık
Örgütsel Sinizm	2,72	0,92	-,552

*p =0.000

Tablo 5'in incelenmesinden öğretim elemanlarının örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında orta düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir (r= -0,552, p=0,000). Buna göre bireyin çalıştığı kuruma karşı örgütsel sinizm tutumu artıkça örgütsel bağlılığının azaldığını söyleyebiliriz.

Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık puanlarının doğrusallık grafiği aşağıda verilmiştir.

Grafik 1. Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık puanlarının doğrusallık grafiği



Grafik 1 incelendiğinde örgütsel sinizm tutumu ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında doğrusal bir ilişki vardır. Dolayısıyla noktaların bir eksen etrafında toplanma eğiliminde olduğu söylenebilir.

Örgütsel sinizm değişkenine göre örgütsel bağlılığın yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Örgütsel bağlılık algısının yordanmasına ilişkin basit regresyon analizi sonuçları.

Değişken	B	Standart Hata	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	71,198	2,197	-	32,411	,000	-	-
Örgütsel Sinizm	-,526	,059	-,552	-8,947	,000	-,552	-,552
R=0,552, R^2=0,304							
$F_{(1,183)}$=80,044, p=.0000							

Yordayıcı değişkenle bağımlı değişken arasındaki ikili ve kısmi korelâsyonlar incelendiğinde örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde anlamlı (p=0,000) ve orta düzeyde (r=-0,526) bir ilişkinin olduğu görülmektedir (R= 0,552 R^2= 0,304, p<01). Yani örgütsel sinizm örgütsel bağlılığın toplam varyansın yaklaşık %30'unu açıklamaktadır. Regresyon analizi sonuçlarına göre örgütsel bağlılık algısının yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği aşağıda verilmiştir:

Örgütsel Bağlılık= 71,198-0,526. Örgütsel Sinizm

Tartışma

Yapılan bu çalışmanın amacı; öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık algılarını ve örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Ayrıca örgütsel sinizme ilişkin algıların örgütsel bağlılığı ne derece yordadığını belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda yapılan istatistikler sonucunda alanyazınla yapılan çalışmaları destekleyen sonuçlara ulaşılmıştır.

Öğretim elemanlarının çalıştıkları örgüte karşı oluşturduğu sinizm algıları ($\bar{X}$=2.72) "Kısmen Katılıyorum" aralığında yer almaktadır. Bu sonuca göre öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin "orta" düzeyde olduğu söylenebilir. Bu da bir eğitim kurumu olan üniversitelerde çalışan kişilerin kurumlarına oluşturduğu sinizmin azımsanmayacak derecede olduğunu göstermektedir. Bunun sonucunda bireylerin çalıştıkları kuruma karşı olumsuz tutum ve davranışlarda bulunması, kurumu küçümsemesi, eleştirmesi kaçınılmaz olmaktadır. Bu durumda, bilim merkezi olan üniversitelerin verimliliğini ve etkililiğini azaltarak çeşitli sorunlara neden olabileceği söylenilebilir. Araştırmanın sonuçlarına göre öğretim elemanlarının örgütsel sinizme ilişkin algıları en yüksek düzeyde bilişsel boyutta en düşük düzeyde de duyuşsal boyutta yer almaktadır.

Öğretim elemanlarının çalıştıkları kuruma bağlılık düzeyleri ($\bar{X}$=3,09) "Kısmen Katılıyorum" aralığında yer aldığı sonucuna varılmıştır. Bu sonuca göre öğretim elemanlarının örgüte bağlılık düzeyi orta düzeyde olduğu söylenebilir. Bu sonucu destekleyen nitelikte bir çalışma yapan Bayrak Kök (2006) Pamukkale Üniversitesi'nde görev yapan 85 öğretim üyesine uygulanan örgütsel bağlılık ölçeği sonucunda öğretim elemanlarının kurumlarına karşı yüksek bir bağlılık duymadıkları ve bağlılık düzeyinin orta düzeyde olduğunu belirtmiştir. Bu, çalışmada elde edilen sonucu destekler niteliktedir.

Örgütsel bağlılığın alt boyutları olan norm bağlılık, devam bağlılığı ve duygusal bağlılığın öğretim elemanlarında ne düzeyde olduğunu belirlemek için yapılan istatistikler sonucunda öğretim elemanlarının duygusal bağlılıklarının daha yüksek olduğu bunu sırasıyla norm bağlılık ve devam bağlılığın izlediği sonucuna varılmıştır. Alanyazında da bunu destekleyen çalışmalar yapılmıştır (Yüceler, 2009; Boylu, Pelit ve Güçer, 2007). Boylu, Pelit ve Güçer (2007) tarafından akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan çalışma da bu sonucu destekler niteliktedir. Gazi Üniversitesi'nde görev yapan 366 akademisyen üzerinde yürütülen çalışmada en yüksek düzeyde katılım gösterilen ifade duygusal bağlılıkla ilgili ifadeler olurken onu sırasıyla normatif ve devam bağlılığının izlediği sonucuna varılmıştır. Yüceler (2009) tarafından örgüt iklimi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yapılan çalışmada da akademik personelin çalıştıkları kuruma karşı daha çok duygusal açıdan bağlı oldukları tespit edilmiştir. Norm ve devam bağlılığının daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır.

Bulgular sonucunda örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde anlamlı ve negatif yönde bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır. Yani bireyin örgüte karşı oluşturduğu sinizm algısı arttıkça örgüte olan bağlılığı azalmaktadır. Literatürde yer alan çalışmalar bu sonucu destekler niteliktedir (Eaton, 2000; Wanous, Reichers ve Austin, 1994; Johnson ve O"Leary-Kelly, 2003; Turner ve Valentine, 2004). Örgütlerine yüksek düzeyde bağlı olan bireylerden daha iyi iş performansı sergilemeleri, kurumlarının amaçları doğrultusunda istekli bir şekilde çalışmalar yapmaları ve örgüt yanlısı eylemde bulunmaları (Doğan ve Kılıç, 2007) beklenmektedir. Bunun tersine çalıştıkları kurumu eleştiren, küçük gören bir tavır sergilemeleri, kurumlarına karşı olumsuz tutum ve davranışlarda bulunmaları (Dean ve diğ.; 1998, Abraham; 2000) sinizm düzeyi yüksek olan bireylerin karakteristik özellikleri olarak belirlenmiştir. Her iki kavrama teorik olarak da bakıldığında örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde bir ilişkinin olduğu söylenilebilir. Bu sonuçlar doğrultusunda öğretim elemanlarının çalıştıkları kuruma ilişkin olumsuz duygu ve düşüncelere sahip olması ve onları eleştiren, küçük düşüren tavırlarda bulunmaları örgüte olan bağlılıklarını azalttığı söylenebilir.

Araştırmanın bir diğer amacı örgütsel sinizm algılarının örgütsel bağlılığı ne derecede yordadığını belirlemektir. Analiz için öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık puanlarının basit regresyon analizi yapılmıştır. Sonuç olarak yordayıcı değişken ve yordanan değişkene ilişkin bir regresyon modeli oluşturulmuştur. Elde edilen bulgulara göre yordayıcı değişken olan örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığı yordamada anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bulgular sonucunda örgütsel bağlılığın % 30'unun örgütsel sinizm ile açıklanabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel sinizmin yüzde 45

oranında örgütsel bağlılıkla açıklandığı Abraham (2000) tarafından yapılan çalışma da elde edilen sonucu destekler niteliktedir.

Sonuç ve Öneriler

Sonuç olarak örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu ve örgütsel bağlılık üzerinde örgütsel sinizmin etkili olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre öğretim elemanların orta düzeyde örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılığa ilişkin algılara sahip olduğu bunun da çalıştıkları kurum olan üniversitelerin verimliliğini ve etkililiğini azaltabileceği söylenebilir. Bu araştırmanın sonuçları doğrultusunda öğretim elemanlarının örgütsel sinizm algısını azaltacak örgütsel bağlılık düzeyini arttırmak amacıyla şu öneriler sunulmaktadır:

Üniversitelerde örgütsel uyum açısından iletişim açıklığını destekleyici bir çevresel ortam algısı oluşturulmalıdır.

Üniversite içerisinde öğretim elemanlarının aidiyet duygularını artırmak amacıyla grubun bir parçası olma hissi oluşturulmalıdır.

Öğretim elemanlarının mevcut çalışma koşulları iyileştirilmelidir.

Öğretim elemanlarının sinizme neden olan durumları araştırılıp bu konuda önlemler alınabilir.

Öğretim elemanlarının örgüte bağlılığını azaltan durumlar araştırılıp bu konuda önlemler alınabilir.

Kaynakça

Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs,* 3(126), 269–292.

Bayrak Kök, S. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-318.

Boylu, Y.; Pelit, E. ve Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar,* 44(511), 55-75.

Dean Jr, J.W., Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *The Academy of Management Review*, 2 (23), 341–352.

Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 37-61.

Eaton, J. A. (2000). *A social motivation approach to organizational cynicism.* Dissertation of Master of Arts. Faculty of Graduate Studies, York University, Toronto.

Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel bağlılık: Türkiye Cumhuriyet merkez bankası uygulaması.* Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası, İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.

Johnson, J.L., O'Leary-Kelly, A.M., (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior,* 24 (5), 627-647.

Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki.* Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.

Karasar, N. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemi.* Ankara: Nobel Yayınları.

Meyer, J. P. ve Allen, N. J., (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1 (1), 61-89.

Meyer, J. P. ve Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace toward a general model. *Human Resource Management Review,* 11, 299- 326.

Nartgün, Ş. S. ve Menep, İ. (2010). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin incelenmesi: Şırnak/İdil örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7 (1), 287-317.

Ölçüm Çetin, M. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık.* Ankara: Nobel Yayınları.

Özdamar, K. (1999). *Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi (Çok değişkenli analizler).* Eskişehir: Kaan Kitabevi.

Sağlam, Arı, G. (2003). Yöneticiye duyulan güven bağlılığı artırır mı? *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi,* 2, 17-36.

Turner, J.H. ve Valentine, S. R. (2001). Cynicism as a fundamental dimension of moral decision-making: A scale development. *Journal of Business Ethics,* 34(2), 123-136.

Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: Teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 22(2), 455-489.

Wanous, J. P, Reichers, A. ve Austin, J. (1994). Organizational cynicism: An initial study. *Academy of Management Best Papers Proceedings,* 5(10), 269-273.