

ÖĞRETMEN ALGILARINA GÖRE ÖRGÜTSEL SİNİZİZM VE ÖRGÜTSEL MANEVİYATIN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ROLÜ*

THE ROLES OF ORGANIZATIONAL CYNICISM AND ORGANIZATIONAL SPIRITUALITY ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT ACCORDING TO TEACHERS' PERCEPTIONS

Halil İbrahim AKSAKAL¹, Gökhan KAHVECİ²

ÖZ: Örgütler, varlıklarını devam ettirebilme sürecinde pek çok yapıcı veya yıkıcı potansiyeli olan durumla karşı karşıya kalabilmektedir. Eğitim örgütlerinden olan okullar da bu tür durumlardan etkilenebilmektedir. Bu araştırma, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizizm ve örgütsel maneviyat algılarının örgütsel bağlılık düzeyleri üzerindeki rolünü belirlemek amacıyla yapılmıştır. Rize ilindeki devlet okullarında görev yapan 417 öğretmen, araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinde gerçekleşen değişimin %55'i, örgütsel sinizizm ve örgütsel maneviyat ile açıklanabilmektedir. Örgütsel sinizizm ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde negatif; örgütsel maneviyat ile örgütsel bağlılık arasında ise orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Anahtar sözcükler: öğretmenler, örgütsel sinizizm, örgütsel maneviyat, örgütsel bağlılık

Bu makaleye atf vermek için:

Aksakal, H. İ. ve Kahveci, G. (2021). Öğretmen algılarına göre örgütsel sinizizm ve örgütsel maneviyatın örgütsel bağlılık üzerindeki rolü. *Trakya Eğitim Dergisi*, 11(2), 802-819.

Cite this article as:

Aksakal, H. I. ve Kahveci, G. (2021). The roles of organizational cynicism and organizational spirituality on organizational commitment according to teachers' perceptions. *Trakya Journal of Education*, 11(2), 802-819.

ABSTRACT: Organizations may face many constructive or destructive situations in the process of sustaining their existence. Schools, ones of the educational organizations, can also be affected by such situations. The aim of this study was to determine the role of teachers' perceptions of organizational cynicism and organizational spirituality on organizational commitment levels in primary education. The sample of the study consists of 417 teachers working in public primary schools in Rize. Correlational survey model was used in the research. As a result of the study, 55% of the change in organizational commitment levels of teachers working in primary education can be explained by organizational cynicism and organizational spirituality. While the relationship between organizational cynicism and organizational commitment is moderately negative, there is a moderate and positive relationship between organizational spirituality and organizational commitment.

Keywords: teachers, organizational cynicism, organizational spirituality, organizational commitment

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

The attitudes and behaviors of the members towards their organization can have important consequences in achieving the goals of the organization and continuity of the peace within it. The negative or positive attitudes and spiritual perceptions of the members towards the organization can have an impact on their commitment to the organization and their job satisfaction. In this respect Goldner, Ritti and Ference (1977) state that the organizational cynicism is considered as a threat in the business world that has the potential to harm organizational commitment. In addition, it can be said that financial satisfaction is not sufficient for organizations and they are in search of spirituality. Therefore, it can be stated that the spiritual perceptions of the members are important for the organization to maintain its integrity and achieve its goals. In this study, it is aimed to examine the role of organizational cynicism and organizational spirituality on

* Bu makale, sorumlu yazarın onaylanmış yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

¹ Sorumlu Yazar: Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, hibrakmaksakal@gmail.com, ORCID: 0000-0002-2949-4222.

² Dr. Öğr. Üyesi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, gokhan.kahveci@erdogan.edu.tr, ORCID: 0000-0001-6753-3395.

organizational commitment in terms of the perceptions of teachers working in primary schools (1st to 8th grade) in Rize, Turkey.

Method

In this study, correlational survey model, one of the general survey models, was used. Correlational survey model is known as a research model for determining the presence and degree of co-variation between two or more variables (Karasar, 2016). The population of the research consists of 2067 teachers working in public primary schools, affiliated to the Ministry of National Education of Turkey, in districts of Rize province in the 2019-2020 academic year. In order to determine the sample size of the research, it was used the sample size table developed by Sekaran (2003). 417 teachers constitute the sample of the research. This number is accordant with the lowest sample size suggested by Sekaran (2003: 294).

The data in the study were collected through three different scales. These scales are the Organizational Cynicism Scale, Perceived Organizational Spirituality Scale and Organizational Commitment Scale for Teachers respectively. The Organizational Cynicism Scale was organized as 13 items by Brandes, Dharwadkar and Dean (1999) and was adapted to Turkish by Kalağan (2009) through the translation-back-translation method. Perceived Organizational Spirituality Scale by Milliman et al. (2003) was adapted to Turkish by Çakıroğlu (2017). Organizational Commitment Scale for Teachers, developed by Üstüner (2009), was used to measure teachers' perceptions of organizational commitment. In addition, the Personal Information Form developed by the researcher was used to determine the demographic characteristics of the participants. Within the scope of the research, after obtaining the necessary permissions from the Rize Provincial Directorate of National Education to collect data, scale forms were delivered to the volunteer teachers by hand. The data obtained from the scales were analyzed with SPSS 21.0 (Statistical Package for Social Sciences) and SPSS Amos 22.0 softwares.

Findings

According to the findings, it is seen that the arithmetic mean of the cognitive dimension of organizational cynicism is $\bar{X} = 2.29$, the affective dimension is $\bar{X} = 1.72$, the behavioral dimension is $\bar{X} = 2.48$ and the sum of the scale is $\bar{X} = 2.16$. Considering the organizational spirituality levels of teachers, it is found that the arithmetic mean of the dimension of meaningful work is $\bar{X} = 3.82$, the sense of community is $\bar{X} = 3.80$, the alignment with organizational values is $\bar{X} = 3.65$ and the sum of the scale is $\bar{X} = 3.75$. Organizational commitment levels of teachers were found as $\bar{X} = 3.37$.

Correlation analysis was conducted to examine the relationship between teachers' organizational cynicism, organizational spirituality and organizational commitment levels. It was found the value ($r = -0.57$; $p < 0.01$) between organizational cynicism and organizational spirituality, the value ($r = -0.66$; $p < 0.01$) between organizational cynicism and organizational commitment and the value ($r = 0.66$; $p < 0.01$) between organizational spirituality and organizational commitment. According to the findings, both organizational spirituality and organizational commitment are moderately negatively related to organizational cynicism. On the other hand, there is a moderate positive relationship between organizational spirituality and organizational commitment. Multiple linear regression analysis was conducted to examine the effect of teachers' organizational cynicism and organizational spiritual perceptions on their organizational commitment levels. It can be said that 55% of the change in the levels of organizational commitment of teachers working in primary schools are stemmed from the perceptions of organizational cynicism and organizational spirituality.

Discussion and Conclusion

It can be stated that teachers tend to clearly demonstrate their cynical attitudes towards the problems they have experienced in their schools. According to the findings, it is understood that teachers' perceptions of organizational spirituality are high. There are studies that have reached similar results in the relevant literature (Korkmaz & Menge, 2018; Rajappan, Nair, Priyadarshini & Sivakumar, 2017). When the total of organizational commitment scale is analyzed, it is seen that teachers' organizational commitment levels are at a medium level. According to Katz and Kahn (1966), individuals at this level of commitment avoid being swallowed by the system and can fight for their identity as a "person".

According to the research, as the levels of organizational cynicism of teachers increase, the levels of both organizational spirituality and organizational commitment decrease moderately. Moreover, the organizational spirituality levels of teachers increase, their commitment to the organization also increases. It can be explained by the fact that cynicism has negative attitudes towards the organization, while organizational spirituality and organizational commitment include positive attitudes. Organizational

cynicism and organizational spirituality can predict organizational commitment in a meaningful way. Accordingly, organizational cynicism and organizational spirituality affect organizational commitment by 55%. In order to be able to make an estimate of the current situation in the organizations, it can be said that the rate in question is of significant importance.

GİRİŞ

Örgütler; farklı sosyal bilim alanlarının, üzerinde oldukça yoğun bir şekilde çalıştığı, benzer ya da farklı tanımlar yaptığı bir kavram olagelmıştır (Şişman, 1995). Yapılan tanımlamalar doğrultusunda örgütlerin, ortak amaçlara ulaşabilmek için işbirliği gerçekleştiren insan toplulukları olduğu ifade edilebilir (Atak, 2005). Bu ortak amaçlara ulaşma ve işbirliği sürecinde örgütler, birtakım tutum ve davranışlar sergilemektedirler. Örgüt üyelerinin örgüte ve örgütün diğer üyelerine karşı olan tutum ve davranışları, örgütün amaçlarına ulaşmasında ve örgüt içi huzurun devamlılığı konusunda kayda değer sonuçlara yol açabilmektedir. Bu süreçte örgüt üyelerinin maneviyat algıları, onların örgüte bağlılıkları ve iş tatminleri üzerinde etkili olabilmektedir.

Örgütsel sinisizmin, otorite ve kurumlara karşı güvenden yoksunluk ve olumsuz tutumlar olduğu ifade edilmektedir (Andersson ve Bateman, 1997). Üyelerinin sinik tutum ve davranışlarıyla karşı karşıya kalan bir örgütte iş tatmini, çalışan performansı, çalışanların işe devam etme olasılıkları, örgütsel politikaların işleyişi ve psikolojik sözleşme tehlikeye girebilmektedir. Bu kapsamda Goldner, Ritti ve Ference (1977) örgütsel sinisizmin, iş dünyasında örgütsel bağlılığa zarar verme potansiyeli olan bir tehdit olarak düşünüldüğünü belirtmektedir.

İlerleyen teknoloji, bireyin bilgi dağarcığını geliştirirken maddi tatmin de sağlamaktadır. Ancak modern çağın hızlı yaşam temposu, bireylerin kendilerini manevi yönden kaybolmuş hissetmelerine yol açmaktadır (Gawain, 1993: 44). Bu açıdan örgütler için maddi tatminin yeterli olmadığı, örgütlerin kendi içerisinde maneviyat arayışında olduğu söylenilebilir. Dolayısıyla örgüt üyelerinin maneviyat algılarının, örgütün bütünlüğünü sürdürmesi ve amaçlarına ulaşabilmesi için önem taşıdığı ifade edilebilir.

Bu araştırmada; örgütsel sinisizm ve örgütsel maneviyatın örgütsel bağlılık üzerindeki rolünün, Rize ilindeki ilköğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin algıları açısından incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu kapsamda araştırma süreci boyunca şu sorulara cevap aranmıştır: Öğretmenlerin örgütsel sinisizm, örgütsel maneviyat ve örgütsel bağlılığa yönelik algıları ne düzeydedir? Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sinisizm, örgütsel maneviyat ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? Örgütsel sinisizm ve örgütsel maneviyat, örgütsel bağlılığı anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?

Ulusal alanyazında yapılan ilgili araştırmalar incelendiğinde “örgütsel maneviyat” kavramının yeni bir araştırma alanı olduğu görülmektedir. Bu alanda yurtiçinde yapılan araştırmaların oldukça sınırlı olduğu, yapılan araştırmaların da daha çok sağlık ve işletme sektörlerine yönelik olduğu söylenilebilir. Çakıroğlu (2017) çalışmasında sağlık çalışanlarının örgütsel maneviyat algılarının psikolojik sözleşmeye etkisini incelerken; Akgemci, Kaplan ve Kaplan (2018) da örgütsel maneviyatın sanayi sektörü çalışanlarının iş stresi üzerindeki etkisini araştırmıştır. Çoban (2019) ise eğitim bilimleri ile ilişkili olarak okullarda örgütsel maneviyatın artırılmasına yönelik öğretmen görüşlerini ele almıştır. Uluslararası alanyazında ise benzer bir şekilde eğitim bilimleri alanıyla ilişkili örgütsel maneviyat çalışmalarının kısıtlı olması dikkat çekmektedir. Bu açıdan söz konusu araştırmanın ulusal alanyazında eğitim örgütleri açısından önemli bir boşluğu doldurması ve gelecek araştırmalara örgütsel maneviyatla ilgili belirgin bir katkı sunması beklenmektedir.

Örgütsel Sinisizm

Sinisizm, hayal kırıklığı ile şüphenin yanında bireyin diğer olumsuz duygularının eşlik ettiği bir tutum olarak görülmektedir (Kart, 2015: 73). Bu soyut kavram, içerisinde alaycı tutumları ve tükenmişlik duygularını da barındırır (Kahveci ve Demirtaş, 2015). Bugünün dünyasında kamu kurum ve kuruluşlarında kendini çokça belli eden sinisizm, aslında yaklaşık son yirmi senedir yönetim birimlerine karşı bir direnç tarzı olarak dikkati çekmektedir (Kart, 2015: 73).

Sinisizm (sinizm) kavramının sıfat hali olan “sinik” (cynic) teriminin, köken olarak Yunanca kunikos kelimesinden geldiği ve kavramın “köpek gibi” anlamını taşıdığı belirtilmektedir (Dudley, 1937). Kunikos ifadesi ise köken olarak doğrudan köpek manasındaki “kyon” kelimesiyle ilişkilidir. Bu kelime, aynı zamanda siniklerin önde gelenlerinden biri olan Sinoplu Diogenes’in lakabıdır (Milus, 2001). Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998) ise terimin kökeni konusunda siniklerin okullarının bulunduğu Atina

civarındaki Cynosarges adlı bölgeye odaklanmışlar ve terimin bu yer adından geliyor olabileceğini iddia etmişlerdir.

Antik zamanlardan bugüne sinisizm kavramı 2500 yıllık bir süreç içerisinde anlam değişimine uğramıştır (Yangil, Baş ve Aygün, 2014). Kavram, modern dönemde olumlu anlamdan olumsuz anlama geçiş yapmıştır (Helvacı, 2010: 384). Eski sinikler amansız eleştirilenler olarak bilinirken, modern zamanda sinisizm kavramı içsel karamsarlık ve güvensizlik hali olarak görülmektedir (Mantere ve Martinsuo, 2001). Andersson ve Bateman (1997) da sinisizmin, otorite ve kurumlara karşı olumsuz ve güvenden yoksun tutumlar olduğunu öne sürmüştür. Sinisizmde güvensizliğin eşlik ettiği inançsızlık hali ise bireylerin kararlarına ve eylemlerine yönelik açık bir şekilde ya da örtük olarak kendini belli etmektedir (Stanley, Meyer ve Topolnysky, 2005).

Modern çağın küreselleşmiş iş gücü piyasasında sinisizm, örgütsel inanç sistemlerinde bağlılığa zarar verebilecek bir tehdit olarak düşünülmektedir (Goldner vd., 1977). Söz konusu iş gücü piyasasında, üyesi olduğu örgüt çatısı altında var gücüyle emek sarf eden uyumlu kişiler olduğu gibi, dik kafalı olarak görülen çalışanların varlığı da dikkat çekmektedir (Kart, 2015: 77). Örgütlerde sadakat ve birliklik ruhu, yerini güvensizliğe ve kendi çıkarlarını gözetmeye bırakmaktadır. Ortak duygu sönerken, sinisizm yükselmiştir (Mirvis ve Kanter, 1991).

İlgili alanyazına bakıldığında örgütsel sinisizme yönelik genel kabul görmüş bir tanımın olmadığı göze çarpmaktadır. Sinik bilgi; örgütsel eylem, karar ve yöntemlerde kendine yer bulan ve başkalarının refahını artırmaya dönük prososyal bir davranış olan özgecilik (Batson, 1995) davranışındaki iyiliğin veya samimiyetin reddedilmesidir (Goldner vd., 1977). Pek çok durumda örgütsel değişim süreci, örgütlerin varlıklarını sürdürebilmesi için ideal bir değişim tarzı olarak görülmektedir (Weick ve Quinn, 1999). Wanous, Reichers ve Austin'e (1994) göre sinisizm, gelecekte yapılacak olan örgütsel değişim girişimlerinin başarılı olamayacağı; değişikliği gerçekleştiren liderlerin de yetersiz ve/veya tembel oldukları inancıdır.

Örgütle ilişkili olarak Andersson (1996); sinisizmi herhangi bir kişi, grup, ideoloji veya örgüte yönelik hüsrana durumu olarak tanımlar. Hayal kırıklığı gibi birtakım olumsuz duygular, beraberinde güvensizliği getirmektedir. Bu tutumlara umutsuzluk duygusu eşlik etmektedir (Kannan-Narasimhan ve Lawrence, 2012). İşgörenler milenyum çağıyla birlikte güvensizliğin, skandalların ve çıkarıcı davranışların kuşattığı şirketlerde her geçen gün daha sinik bir tutum içerisine girmektedirler (Kart, 2015: 73).

Dean vd.'ne (1998) göre örgütsel sinisizm, bireyin çalıştığı örgüte karşı takındığı olumsuz tutumdur. Bu tanım, içerisinde üç farklı boyutu barındırmaktadır. Bu boyutlar, örgüte yönelik olan kötüleyici eğilim, örgüte karşı hissedilen olumsuz duygular ve örgütün dürüstlük ve bütünlük bağlamında eksik olduğuna ilişkin inanış şeklindedir. Dean ve diğerlerinin tespitlerine göre bireyler, toplumsal örgütler, meslekler, örgütlerin tepe yönetimleri ve örgütsel değişiklik girişimleri sinisizmin odağında yer almaktadır.

İşçilere uysal otomatlar gözüyle bakan örgütsel bir yapıda çarpık algıların oluşması kaçınılmazdır (Karfakis ve Kokkinidis, 2011). Dolayısıyla çalışanların kurnazca yöntemlerle kontrol edilmesi, çalışanlarda örgüte karşı direnci tetiklemektedir (Kart, 2015: 77). Bacaksız, Tuna ve Seren (2018) hemşireler üzerine yapmış oldukları örgütsel sinisizm ve performans ilişkisi araştırmasında, örgüte yönelik sinik tutumlar arttıkça performanslarının düştüğü; tersi durumda ise örgüt üyelerinin performanslarında artış gözlemlendiği sonucuna ulaşmışlardır. Kahya (2013) bu sonucu destekler nitelikte örgütsel sinisizmin, örgütün amaçlarına ulaşmasını engellediğini belirtmektedir.

Örgütsel Sinisizmin Boyutları

Örgütsel sinisizme ilişkin boyutlar inanç, duygu ve davranış boyutudur. Bu boyutlar aşağıda sunulmuştur.

a. İnanç Boyutu (Bilişsel Boyut)

Örgütsel sinisizmin inanç boyutu, örgütün bütünlük ve dürüstlükten yoksun olduğu inanışıdır (Dean vd., 1998). Dürüstlük; doğruluk ve gerçeği konuşmak, samimiyet, güven ve sadakat sahibi olmak anlamına gelir. Söz konusu kavram; doğruluk, içtenlik, açıklık ve netlik gibi özellikleri taşımaya gerektirir (Yalnız ve Yılmaz, 2018). Örgüt bünyesindeki sinik bireyler, örgüt içi uygulamalarda adalet, dürüstlük ve samimiyet gibi esasların eksik olduğuna ilişkin bir inanışa sahiptirler. Bu boyutta bireyler örgütlerini kınamakta ve hor görmektedirler. Bunun yanında bireylerde öfke hali ortaya çıkmaktadır (Dean vd., 1998).

b. Duygu Boyutu (Duyuşsal Boyut)

Sinisizm, bireyin üyesi olduğu örgüte dair tarafsız bir yargı değıldir. Bilişsel boyutun yanı sıra güçlü duygusal tepkileri de içermektedir. Sinik bireyler, örgütlerine karşı kızgınlık gösterebilirler. Kurumlarını düşündükleri zaman üzüntü, nefret ve utanç belirtisi sergileyebilirler. Bunun yanında sinikler, kendilerini küçümsemiş hissedebilmektedirler (Dean vd., 1998).

Sinik tutumların duyuşsal boyutunu kavramsallaştırma konusunda Dean vd. (1998), Izard'ın 1977 yılındaki çalışmasına vurgu yaparlar. Buna göre hem hafif hem de güçlü yapılarda dokuz temel duygu yer almaktadır: heyecan, neşe, şaşkınlık, sıkıntı, öfke, nefret, küçümseme, korku, aşağılama. Örgütsel sinisizm, bu temel duygulardan bir kısmını içermektedir. Örgütü küçümseme, kızgınlık duygusu, örgütü düşündüğünde sıkıntı, tikslenme ve utanç hissetme sinik bireylerin örgütlerine karşı yaşadığı hisler arasında yer almaktadır.

c. Davranış Boyutu (Davranışsal Boyut)

Örgütsel sinisizmin son boyutu olan davranış boyutu, olumsuz ve sıklıkla da aşağılayıcı davranışlara yönelik eğilimi ifade eder. Sinik tutumlar, belirli bazı davranışlara ilişkin eğilimleri kapsar. Örgüt bünyesindeki dürüstlük, samimiyet gibi ilkelerin eksikliğine karşı sinik bireyler açık ifadelerle eleştiri yapabilirler. Sinik çalışanlar sinik tutumları belli etmek için mizahı, özellikle de iğneleyici mizahı kullanabilirler (Dean vd., 1998).

Örgütün bir bölümünün bütünlükten yoksun olduğu iddia edilebilir. Bu durum, örgütsel siniklerin ayırt edici bir özelliğı olarak nitelendirilebilecek davranışsal bir eğilim olabilmektedir. Örneğın, bir şirket çevresel meselelerle ilgilenebilir. Şirketin çevresel meselelere olan bu ilgisinin tek sebebinin iyi bir halkla ilişkiler çalışması yapmak olduğunu söyleyen bir çalışan, davranışsal boyutta bir sinik tutum sergilemektedir (Dean vd., 1998).

Örgütsel sinikler, örgütün gelecek eylem planı hakkında karamsar tahminlerde bulunabilirler. Örneğın nitelikli bir girişimin, masraflı olmaya başlar başlamaz terk edileceğine dair bir tahmin öne sürebilirler. Son olarak belli başlı sözel olmayan davranışlara yönelik eğilimler, sinik tutumları yansıtmak için kullanılabilir. Bu tür bir eğilim; sırtmak ve dudağını alaycı bir şekilde bükme gibi kurnaz bakışları ve gözlerini devirme davranışını içermektedir (Dean vd., 1998).

Örgütsel Maneviyat

Maneviyat kavramının İngilizce karşılığı olarak alanyazında sıkça kullanılan “spirituality” kelimesi, Latince kökenli olup “nefes, buhar, hava, rüzgar” anlamına gelen spiritus sözcüğünden türemiştir (Cook, 2004; Marques, Dhiman ve King, 2005). Maneviyat ise Türkçe alanyazında tercih edilen bir terimdir. Maneviyatın anlam ve kökenine dair TDK Güncel Türkçe Sözlük kontrol edildiğinde terimin Arapça ma'nā kelimesinden türediğı ve “maddi olmayan, manevi şeyler; yürek gücü, moral” gibi anlamlar taşıdığı görülmektedir (Apak ve Acar, 2018: 365).

Son yıllarda maneviyat, ayrı bir kavram ve araştırma odağı olarak kendini göstermiştir. Maneviyat kavramı 1980'lere kadar dindarlıktan ayrı tutulmazken, 1980'li yıllarla beraber maneviyat çatısı altında pek çok inanç şekli ün kazanmıştır. Zaman içerisinde maneviyat, ölçme ve ölçek geliştirme açısından psikolojinin ilgisini çekmiştir. Maneviyatla ilgili yazılan kitle-pazar kitaplarının artan satışlarına bakıldığı takdirde yaygın kullanımda da maneviyat ile dindarlığın yer değıştirdiğı söylenilebilir (Zinnbauer ve Pargament, 2013: 67). Bireysel, sosyal ve küresel değışimler, insan-kutsal varlık ilişkisine dair bu tür farklılıkların meydana gelmesine yol açmıştır. Sekülerleşme, küreselleşme ve postmodernizm gibi yakın geçmişte yaşanan birtakım değışimler, beraberinde insanın kutsal ile olan ilişkisine farklı bakış açıları getirmiştir. Bu durumun sonucunda din/dindarlık ile maneviyat kavramlarına yüklenen anlam farklı bir boyut kazanmıştır (Düzgüner, 2016: 11).

Hill vd. (2000), maneviyat ve din tanımları için bazı anahtar kavramları kullanarak bir dizi kriter geliştirmişlerdir. Bu anahtar kavramlar “kutsallık kavramı, arayış süreci, kutsal olmayan kavramı ve arayış sürecine toplumun verdiği desteğın derecesi” olarak sıralanmaktadır. Anahtar kavramlar, dinden ayrı bir maneviyat tanımı yapmanın zorluğunu gözler önüne sermektedir. Buna göre maneviyat; az ya da çok kutsal olanın tutarlı bir tasviri ve bu kutsalın tasvirine bir cevap olarak inançları, tutumları, değerleri ve eylemleri birleştiren bir yaşam tarzı olarak tanımlanmaktadır.

Din ve Maneviyat

Maneviyat kavramının tanımı konusunda olduğu gibi maneviyatın dinle olan ilişkisi konusunda da araştırmacılar arasında kapsamlı bir görüş birliğinden söz etmek mümkün görünmemektedir (Yolsal, 2016: 6). Esasen maneviyatın ortaya çıkışı ile birlikte dindarlık ve maneviyat kavramları arasında bir gerilim meydana gelmiştir. Söz konusu iki terim de katı bir düalist çerçevede değerlendirilmiştir. Dindarlık; özsel, statik, kurumsal, nesnel ve inanç temelli olarak konumlandırılmıştır. Diğer yandan maneviyat; işlevsel, dinamik, kişisel, öznel ve tecrübe temelli olarak ele alınmıştır (Zinnbauer ve Pargament, 2013: 67).

Mitroff ve Denton (1999), din ve maneviyata karşı dört farklı yönelim olduğunu belirtmektedir. Şekil 1’de görüldüğü üzere bir kişi, hem din hem de maneviyat hakkında olumlu bir tutum sergileyebilir. İkinci olarak kişi, din hakkında olumlu ama maneviyata karşı olumsuz tutum sergileyebilir. Bu durumda bireyin tüm enerjisi ayin ve uygulamalarla birlikte dini yaşama odaklıdır. Üçüncü olarak kişi, din hakkında olumsuz ama maneviyat hakkında olumlu bir görüşe sahip olabilir. Bu kişiler dini; örgütlü, yeni fikirlere kapalı ve hoşgörüsüz olarak görme eğilimindedirler. Maneviyat ise oldukça bireysel, yeni fikirlere açık, hoşgörülü ve evrensel olarak düşünülmektedir. Son olarak birey hem din hem de maneviyat hakkında olumsuz tavır sergileyebilir. Bu durumda zahmete degecek her şeyin, gerçek değerlerin yasalaşmasıyla birlikte mümkün olacağına inanılmaktadır.

Türkçe alanyazına bakıldığında ise maneviyat kavramının din, psikoloji, ahlak ve tasavvuf ile kesiştiği söylenebilir (Düzgüner, 2013: 10). Öte yandan yakın dönemde Batı’da ortaya çıkan maneviyat anlayışının Türkçe çalışmalarda yerini almaya başladığı görülmektedir (Düzgüner, 2016: 19). Maneviyat ölçeğinin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışmasında maneviyata yönelik algılara dair Bedel (2009: 162) bir araştırma yapmıştır. Çalışmaya göre Türkiye’de yaşayan insanlar maneviyat ve dini birbirinden farklı olarak algılamakta, ancak çoğu bu iki kavram arasında doğal bir bağlantı olduğunu ifade etmektedir.

Aşkınlık

Aşkınlık (*transcendence*), sıradan fiziksel sınırların üzerine çıkmayı veya bu sınırların ötesine geçmeyi ifade eder. İlahi bir varlıkla ilişki kurmak için doğal dünyanın ötesine geçmek olarak tanımlanabilecek aşkınlık kavramı, bireyin kendisiyle ilgili yüksek farkındalığını yerine getirmek için fiziksel durumunun ötesine geçmeyi de anlatmaktadır (Slife, Hope ve Nebeker, 1999). Bireyin içsel enerji kaynağının dışa yansması olduğu düşünülen aşkınlık kavramı (Whitaker ve Westerman, 2014), modern çağın materyalizm anlayışıyla doğrudan ters düşmektedir. Kavram, modern anlamda gerçeğin kendisi olarak kabul edilen maddenin yerine geçme potansiyeline sahiptir (Slife, Hope ve Nebeker, 1999).

Aşkınlık; bireye hayatta bütünleşme hissi veren ve onun insanlıkla, ölümün bile ayıramayacağı bir bağ geliştirmesini mümkün kılan temel kapasitedir. Bu kapasite, bireyin davranışlarını harekete geçirip yönlendiren ve seçen içsel motivasyon kaynağı olarak bilinir. Bu kapsamda din ve maneviyatın, güçlü aşkınlık hissi olan kişileri kendine çeken alanlar olduğu söylenilebilir (Piedmont, 1999).

Örgütsel Maneviyat Kavramı ve Tanımı

Maneviyata artan ilginin yalnızca kavramsal çerçeve ile sınırlı kaldığı söylenemez. Yapılan çalışmalarda mekan olarak işyerinin öne çıkması ile işyerinde maneviyat (örgütsel maneviyat) konusu son yılların ilgi çeken ve sıkça tartışılan konularından biri olmuştur. Örgütsel maneviyat hakkındaki ilk çalışmalar, 20. yüzyılın sonunda kavramın sınırlarını belirlemek ve boyutlarını tespit etmek amacıyla başlamıştır. 21. yüzyılın başında da örgütsel maneviyata olan ilgi devam etmiştir (Yolsal, 2016: 7). Diğer yandan alanyazında maneviyat tanımı üzerinde görüş birliği olmadığı gibi örgütsel maneviyat tanımı konusunda da ortak noktalara rağmen görüş birliği bulunmamaktadır (Örgeç ve Günalan, 2011). Kavrama dair yapılan tanımları inceleyen Karakas (2009), 70’den fazla tanım öne sürüldüğünü belirtmektedir.

Mitroff ve Denton’a (1999) göre örgütsel maneviyat; bireyin hayattaki nihai amacını bulması, iş ve iş ortamındaki diğer bireylerle güçlü bağlantılar gerçekleştirilmesi, bireyin kendi inançları ile bulunduğu iş yerindeki değerler arasında uyum sağlama çabasıdır. İşyerinde maneviyata dair yaptıkları araştırmada Mitroff ve Denton (1999), görüşmeye katılan bireylerin çoğunun kendi maneviyatlarını işyerinde ifade etmeyi çok arzu ettiklerini ancak bunu gerçekleştirmek için tedirgin olduklarını ortaya çıkarmıştır. Söz konusu çalışmada örgütlerin maneviyatsız ve ruhsuz uzun süre ayakta kalamayacakları vurgulanmaktadır.

Ashmos ve Duchon’un (2000) belirttiğine göre insanlar, önemli olduğunu düşündükleri işlerine ve işyerindeki arkadaşlarına bağlı olduklarını hissetmek istemektedirler. Ayrıca bir topluluğun parçası olma hissi, manevi gelişimin esas unsurudur. Bu kapsamda örgütsel maneviyat, çalışanların; toplum bağlamında

gerçekleşen anlamlı işleri besleyen ve bu anlamlı işlerle beslenen içsel bir yaşantıya sahip olduklarının farkına varmalarıdır. Diğer yandan insanlar işyerinde kendi dini inançlarını kimi zaman ifade etseler bile, örgütsel maneviyat din ile ilgili değildir.

Fry (2008: 107), örgütsel maneviyat kavramının artan tanımlara rağmen belirsiz bir terim haline geldiğini öne sürmektedir. Örgütsel maneviyat kavramını bir ihtiyaç olarak değerlendirip çalışanın fiziksel, zihinsel, duygusal ve sosyal ihtiyaçlarının yanı sıra manevi ihtiyaçları da olduğunu belirtmektedir. Çalışanın işyerinde bulunması, manevi ihtiyaçlarını göz ardı etmesi anlamına gelmemekte ve bu ihtiyaçların karşılanması gerekmektedir.

Robbins ve Judge (2017: 537) örgütsel maneviyatı, insanların gelişimine ve potansiyellerine ulaşmalarına yardım etmekle ilişkilendirir. Manevi örgütler, iş-özel hayat çatışmalarından kaynaklanan sorunların çözümüne odaklanırlar. Cavanagh'ya (1999) göre ise maneviyat, iş insanına; firması, ailesi, komşuları, ait olduğu topluluk ve kişinin kendisi hakkında daha iyi bir bakış açısı kazandırmaktadır. Dahası Tanrı'ya bağlılığı kabullenmek, yöneticiye daha dengeli ve daha faydalı bir öngörü sunmaktadır. Böylece yönetici, başarısının aynı zamanda kendilerinin ötesinde birine bağlı olduğunu bilir. Bu bakış açısı, stresin azaltılmasına ve hayatla daha çok bütünleşmeye olanak vermektedir.

İşyeri maneviyatı, modern yönetimlerin hastalıklarına evrensel bir çare olarak öne sürülmektedir (Brown, 2003). Biberman ve Whitty'ye (1997) göre örgütsel maneviyat ve iş gücü ruhu sıklıkla görmezden gelinmiş veya ihmal edilmiştir. Bu yüzden işyeri maneviyatı, yeni iş topluluğu için ortak zemin olabilir. İşyeri maneviyatı, daha fazla nezaket ve adalete öncülük etmekle kalmayıp aynı zamanda ortak yönetim ya da güç paylaşımı olarak bilinen endüstriyel demokrasiyi de beraberinde getirebilmektedir.

Örgütsel Maneviyatın Boyutları

Milliman, Czaplewski, & Ferguson (2003), örgütsel maneviyatın boyutları hakkında yapmış oldukları çalışmada Ashmos ve Duchon'ın araştırmasını genişletmiştir. Çalışmada örgütsel maneviyatın boyutları “anlamlı iş, topluluk duygusu ve örgütsel değerler ile uyum” olarak tanımlanmıştır. Söz konusu çalışma; işyeri maneviyatının boyutlarının yordama geçerliliği ile bazı çalışanların iş tutumlarını doğrulayan birtakım deneysel (ampirik) veriler sağlamıştır. Bunun yanı sıra çalışma, işyeri maneviyatının birçok boyutunun geçerliliğini doğrulayan veriler de sunmuştur.

a. Anlamlı İş

Örgütsel maneviyatın başta gelen özelliği, bireyin iş yerinde derin bir anlam ve amaç hissine sahip olması olarak ifade edilebilir. Bu boyut, bireysel düzeyde çalışanların günlük olarak işleriyle nasıl etkileşim kurduklarını temsil etmektedir. İşyeri maneviyatı, hayata daha fazla anlam katan aktivitelere dahil olmak için her insanın kendi iç motivasyonuna, doğrulara ve arzulara sahip olmasıdır (Ashmos ve Duchon, 2000).

Anlamlı iş; çalışanların refahı, iş tatmini ve örgütleriyle ilgili memnuniyetleri için önem arz etmektedir. Anlamlı işlerle uğraşan bireylerin örgüt içinde talep edilen özelliklere sahip oldukları göze çarpmaktadır. Bu özellikler daha az istihdam riski, örgüte daha fazla bağlılık ve daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışını içermektedir (Steger, Dik ve Duffy, 2012). Anlamlı iş, çalışanların işlerine yönelik tutumlarını da etkileyebilmektedir (Milliman vd., 2003).

Anlamlı işi, bireyin yaptığı şeye nitelik katan ve yaşamına doyumluk hissi veren bir terim olarak ifade eden Chalofsky (2003), farklı çalışmalardan anlamlı iş ile ilgili üç tema gruplamıştır. Benlik algısı, denge hissi ve işin kendisi olarak adlandırılan bu temalar, tümleşik tamlık (*integrated wholeness*) çatısı altında toplanmıştır. Chalofsky'nin (2003) belirttiğine göre bu üç tema aşağıdaki belirtileri içermektedir.

Benlik algısı şu belirtileri kapsar:

- Kişinin tüm benliğini (zihin, vücut, duygu ve ruh) işe getirmesi
- Kişinin kendi potansiyelini fark edip geliştirmesi
- Kişinin hayattaki amacını ve işin bu amaca uygunluğunu bilmesi
- Kişinin amacını gerçekleştirmekle ilgili olumlu bir inanç sistemine sahip olması

İşin kendisi şu belirtileri kapsar:

- Yerine getirme eylemi
- Zorlu görev, yaratıcılık, öğrenme ve devamlı büyüme
- Kişinin amacını işi aracılığıyla yerine getirme fırsatı
- Özerklik ve güçlendirme

Denge hissi şu belirtileri kapsar:

- İş benliği ile kişisel benliğin dengesi
- Manevi benlik ile iş benliğinin dengesi
- Kişinin kendi öncelikleri ile başkaları arasındaki seçim dengesi

b. Topluluk Duygusu

Topluluk duygusu, işyeri maneviyatının kritik boyutudur ve başkalarıyla derin bir bağlantıya ya da ilişkiye sahip olmayı ifade eder (Ashmos ve Duchon, 2000). Bu boyut; grup düzeyinde gerçekleşen insan davranışlarını, çalışan ile çalışma arkadaşları arasındaki etkileşimi ve birliktelik ruhunu içermektedir. Örgütsel maneviyatın topluluk duygusu boyutu, bireyin iç dünyası ile başkalarının iç dünyası arasında belli bir ilişki olduğu inancına dayanmaktadır (Milliman vd., 2003).

Topluluğa ait olma duygusu veya üyelik, insanın en temel ihtiyaçlarından biri olan anlaşılma ve takdir edilme ihtiyacını barındırmaktadır (Çakıroğlu, 2017: 34). Bu boyut; kişilerarası ilişkiler, bütünlük ve maneviyatın sosyal dinamikleri üzerine kuruludur. Maneviyatı işyeri ile birleştirmek, örgüt üyelerine “topluluk ve bağlanmışlık duygusu” sağlamaktadır. Böylece çalışanların örgüte bağlılığı, sadakati ve ait olma duygusu artmaktadır (Karakas, 2010).

McMillan ve Chavis (1986) topluluk duygusu için açık, net, somut, samimi ve dinamik bir tanım yapmak için dört kriter öne sürer. İlk olarak üyelik, ait olma hissi olarak ele alınmaktadır. İkinci unsur olan etki, bir grup ve bu grubun üyeleri için önemli olan bir fark yaratmak olarak ifade edilmektedir. Üçüncü unsur ise bütünlük ve ihtiyaçların karşılanmasıdır. Son unsur ortak duygusal bağlıdır. Bu dört unsurdan yola çıkarak topluluk duygusunun tanımını şu şekilde yapmaktadırlar: Üyelerin ait olma duygusu yaşadığı, birbirlerine ve gruplarına önem verdiği, birbirlerine bağlılıkları sayesinde ihtiyaçlarının karşılandığı ortak bir inanç hissidir.

c. Örgütsel Değerler ile Uyum

Örgütsel maneviyatın üçüncü boyutu olan örgütsel değerler ile uyum, bireyler kendi kişisel değerleri ile örgütlerinin misyon ve amaçları arasında güçlü bir uyum hissi deneyimlediklerinde gerçekleşir. Bu boyut, çalışanların daha büyük bir örgütsel amaçla etkileşimlerini barındırmaktadır (Mitroff ve Denton, 1999). Örgütsel değerler ile uyum durumunda, bireyin amacı kendi benliğinden daha büyüktür ve birey topluma katkıda bulunması gerektiğini düşünmektedir. Ayrıca bu boyutta bireyler, örgütteki yöneticilerin ve çalışanların uygun değerlere ve güçlü bir bilince sahip olduklarına, çalışanların refahıyla ilgilendiklerine inanmaktadırlar (Ashmos ve Duchon, 2000).

Örgütsel değerler ile uyum boyutunda, çalışanlar bir örgütün amacının yalnızca iyi bir tüzel kişilik sergilemek olamayacağını düşünmektedirler. Örgüt, yüksek etik veya bütünlük anlayışına sahip olmalı, sıradan şirketlere kıyasla çalışanların, müşterilerin ve toplumun refahı için daha büyük bir katkı sunmalıdır. Çalışanlar, bu özellikleri taşıyan bir örgütte çalışmayı arzu etmektedirler (Milliman vd., 2003).

Örgütsel Bağlılık

Örgütlerin varlıklarını devam ettirmelerinde ve koymuş oldukları hedeflerine ulaşip başarılı olabilmelerinde çalışan performansı kritik bir rol üstlenmektedir. Çalışan performansı ise büyük oranda kuruma karşı tutumlarla ilişkilidir. Bu aşamada örgütsel bağlılık kavramının önemi ve gerekliliği ön plana çıkmaktadır. Söz konusu kavramla ilgili pek çok araştırma yapılmış ve önemli sonuçlara ulaşılmıştır (Avcı, 2017).

Örgütsel bağlılığın örgütsel davranış alanında çokça dikkat çekmesinin birkaç olası sebebi vardır. Bunlardan ilki, özellikle iş gücü devir hızı (turnover) gibi belli başlı davranışların güvenilir bir yordayıcısı olarak örgütsel bağlılığın kabul görmesidir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan insanların örgütte kalma ihtimalleri ve örgütsel amaçlara ulaşabilmek için çalışma ihtimalleri yüksek olarak düşünülmektedir. İkincisi, örgütsel bağlılık kavramı hem yöneticilerin hem de davranış bilimcilerin dikkatini çekmektedir. Çalışan bağlılığına bu artan ilginin kaynağı, ilk çalışmalarda yer alan “çalışan sadakati” kavramından kaynaklanmakta ve sadakat çalışanların sergilemesi gereken cazip bir davranış olarak görülmektedir. Ayrıca bağlılığı daha iyi anlamak, bir dereceye kadar insanların hayattaki amaçlarını nasıl bulduklarını açıklamaya yardımcı olabilir (Mowday, Porter ve Steers, 1982: 19).

Mowday vd. (1982: 20) örgütsel bağlılık üzerine yaptıkları alanyazın taramasında, kavramın tanımı konusunda kesin bir fikir birliği olmadığını belirtmektedir. Alan büyüdükçe ve geliştikçe çeşitli

disiplinlerden araştırmacılar, konuyla ilgili kendi tanımlarını öne sürmektedir. Bu yüzden örgütsel bağıllığın yapısını anlamak gittikçe zorlaşmaktadır. Benzer şekilde Bakan'a (2018: 7) göre farklı disiplinlerde uğraş veren araştırmacılar örgütsel bağıllık konusuna kendi bakış açılarını getirmeye çalışmışlar ve bu durumun bir sonucu olarak ortaya birbirinden farklı tanımlar çıkmıştır.

McShane ve Von Glinow (2016: 77) örgütsel bağıllığı duygusal bağıllık ile eşit kabul etmekte ve söz konusu kavramı çalışanın örgüte olan duygusal yakınlığı, katılımı ve örgütle özdeşleşmesi olarak tanımlamaktadır. Başka bir ifadeyle örgütsel bağıllık, kişinin çalıştığı kuruma karşı hissettiği sadakattir. Örgütsel bağıllığı yüksek çalışanların işten ayrılma veya devamsızlık oranları daha düşük olarak kabul edilmektedir. Ayrıca işe yönelik motivasyonlarının ve örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme oranlarının da daha yüksek olduğu belirtilmektedir. Dolayısıyla çalışanlar daha yüksek bir iş performansı göstermektedirler.

Porter, Steers ve Boulian'a (1973) göre örgütsel bağıllık, bireyin belirli bir örgütle özdeşleşip bu örgüte katılım sağlamasıdır. Luthans (2011: 147) ise örgütsel bağıllık kavramını çalışanların örgütlerine olan sadakatlerini yansıtan bir tutum ve örgüt üyelerinin örgüte olan ilgilerini, örgütün devamlılık gösteren başarısını ve refahını ifade ettikleri bir süreç olarak değerlendirmektedir. Nayir (2013) de ilköğretim okulu yöneticilerinin örgütsel bağıllık düzeyi üzerine yürütmüş olduğu çalışmada örgütsel bağıllığı, çalışanların örgütün amaçları ile özdeşleşerek bu amaçlara sadakatle bağıllık göstermesi olarak tanımlamaktadır. Bu açıdan yöneticilerin örgütün amaçları ile özdeşleşme düzeyi, öğretmenlerin de bu amaçları benimsemesi ve örgütüne olumlu bir katkı sunabilmesi adına önem taşımaktadır.

Rusbult ve Farrel'a (1983) göre örgütsel bağıllık, yapılan iş tatmin edici olmasa bile bireyin işine devam etme isteği duyması ve kendini işine psikolojik olarak bağlanmış hissetmesidir. İşyerinde ödüllendirmeler ve yatırımlar arttıkça, diğer yandan maliyetler ve alternatif iş arayışı azaldıkça işe bağıllığın arttığı öne sürülmektedir. Meyer ve Allen (1991) ise örgütsel bağıllığı, çalışanın örgütle ilişkisini simgeleyen ve örgüte üyeliğini sürdürme ya da sonlandırma kararında etkisi olan psikolojik bir durum olarak tanımlamaktadır. Söz konusu psikolojik durum, çalışanın örgütsel ilişkisine dair duyguları ve/veya inançları olarak belirtilmektedir.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada ilişkiisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkiisel tarama modeli, iki veya ikiden fazla değişken arasındaki birlikte değişimin varlığını ve derecesini tespit etmeye yarayan bir araştırma modeli olarak bilinmektedir (Karasar, 2016: 114). İlişkiisel araştırma, birtakım ilişki türlerinin derecesini bulmaya odaklanır. Bu model, araştırmacının herhangi bir müdahalesi olmaksızın, istenen verilerin elde edilmesi için gerekli olan araçların uygulanmasını gerektirmektedir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2016: 16).

Evren-Örneklem

Araştırmanın evrenini Rize ilinin tüm ilçelerindeki Milli Eğitim Bakanlığına bağılı resmi ilkokul ve ortaokullarda görev yapan 2067 öğretmen oluşturmaktadır. Büyük gruplar üzerinde çalışmanın maliyeti, kontrol güçlüğü ve birtakım etik zorunluluklardan dolayı evrenden örneklem alma yoluna gidilmiştir (Karasar, 2016: 148). Rize İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izinler alındıktan sonra evrende yer alan okullar arasında basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle örneklem alınmıştır. Bu yöntem, evrendeki tüm birimlere, örneklem olarak eşit seçilme şansı tanımaktadır. Basit seçkisiz örnekleme yöntemi, temsil kabiliyeti yüksek bir örneklem oluşturmak için geçerli ve iyi bir yöntemdir (Büyüköztürk vd., 2016: 85).

Araştırmada örneklem büyüklüğünü belirlemek amacıyla Sekaran (2003: 294) tarafından geliştirilen örneklem büyüklüğü tablosundan yararlanılmıştır. Araştırma evrenindeki 2067 öğretmen dikkate alındığında, önerilen tabloya göre evrendeki 2000 kişi için örneklem büyüklüğü 322 olarak, evrendeki 2200 kişi için ise örneklem büyüklüğü 327 olarak önerilmektedir. Bu kapsamda ilköğretim okullarında görev yapan 426 öğretmene ulaşılmıştır. Ancak çalışma kapsamında dağıtılan ölçeklerden 9 tanesi eksik doldurulduğu için araştırma dışında tutulmuştur. Bunun sonucunda kalan 417 öğretmen, araştırmanın örneklemine oluşturmaktadır. Bu sayı, Sekaran'ın (2003: 294) önermiş olduğu en düşük örneklem büyüklüğünü karşılamaktadır.

Araştırma kapsamındaki ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlere ait cinsiyet, yaş, medeni durum, kurumdaki hizmet süresi, mesleki hizmet süresi (kıdem) ve görev yapılan okul kademesi değişkenlerine ait bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1.

Araştırma Örnekleminin Demografik Özellikleri

Değişkenler		N	%
Cinsiyet	Kadın	250	60
	Erkek	167	40
	Toplam	417	100
Yaş	21-30	107	25.7
	31-40	207	49.6
	41-50	80	19.2
	51 ve üzeri	23	5.5
	Toplam	417	100
Medeni Durum	Evli	342	82
	Bekar	75	18
	Toplam	417	100
Kurumdaki Hizmet Süresi	1-5 yıl	207	49.6
	6-10 yıl	127	30.5
	11-15 yıl	42	10
	16-20 yıl	19	4.6
	21 yıl ve üzeri	22	5.3
	Toplam	417	100
Mesleki Hizmet Süresi	1-10 yıl	192	46
	11-20 yıl	156	37.4
	21 yıl ve üzeri	69	16.5
	Toplam	417	100
Okul Kademesi	İlkokul	158	37.9
	Ortaokul	259	62.1
	Toplam	417	100

Tablo 1'e göre araştırmaya katılan 417 öğretmenden 250'si (% 60) kadın, 167'si (% 40) erkektir. Öğretmenler yaş gruplarına göre incelendiğinde 107 kişinin (% 25.7) 21-30 yaş aralığında, 207 kişinin (% 49.6) 31-40 yaş aralığında, 80 kişinin (%19.2) 41-50 yaş aralığında ve 23 kişinin (% 5.5) 51 yaş ve üzeri olduğu görülmektedir. Katılımcıların 342'si (% 82) evli, 75'i (% 18) bekaardır.

Öğretmenlerden 207 kişi (% 49.6) buldukları okulda 1-5 yıl arası, 127 kişi (% 30.5) 6-10 yıl arası, 42 kişi (% 10) 11-15 yıl arası, 19 kişi (% 4.6) 16-20 yıl ve 22 kişi (% 5.3) 21 yıl ve üzeri hizmet süresine sahiptir. Katılımcılar mesleki hizmet süresi (kıdem) açısından değerlendirildiğinde 192 kişi (% 46) 1-10 yıl arası, 156 kişi (% 37.4) 11-20 yıl arası ve 69 kişi (% 16.5) de 21 yıl ve üzeri mesleki hizmet süresine sahiptir. Son olarak okul kademelerine göre katılımcılardan 158 kişi (% 37.9) ilkokulda, 259 kişi (% 62.1) de ortaokulda görev yapmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamındaki veriler, gerekli izinler alınarak ve etik kurallara uygun bir şekilde üç farklı ölçek aracılığıyla toplanmıştır. Bu ölçekler sırasıyla Örgütsel Sinisizm Ölçeği, Algılanan Örgütsel Maneviyat Ölçeği ve Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği'dir. Ayrıca katılımcıların bazı demografik bilgilerini belirlemek için Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Aşağıda, veri toplama araçlarına yönelik ayrıntılı bilgiler sunulmuştur.

a. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmada yer alan katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin veri toplayabilmek amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Bu formda sırasıyla cinsiyet, yaş, medeni durum, kurumdaki hizmet süresi, meslekteki toplam hizmet süresi (kıdem) ve okul kademesi yer almaktadır.

b. Örgütsel Sinisizm Ölçeği

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel sinisizm algı düzeylerini ölçmek amacıyla; ilk olarak Brandes (1997: 78) tarafından 14 madde olarak geliştirilen, daha sonra Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından 13 madde olarak yeniden düzenlenen Örgütsel Sinisizm Ölçeği kullanılmıştır. Kalağan (2009: 122) tarafından çeviri-geri çeviri yöntemiyle dilsel eşdeğerlik çalışması yapılarak Türkçeye uyarlanan bu ölçekte 3 boyut (bilişsel, duyuşsal, davranışsal) bulunmaktadır. Beşli Likert tipinde geliştirilen ölçekte yer

alan bilişsel boyut 5, duyuşsal ve davranışsal boyut 4'er maddeden oluşmaktadır. Brandes vd. (1999), ölçeğin bilişsel boyutundaki maddelerin iç tutarlılık katsayısının (0.86); duyuşsal boyutta yer alan maddelerin iç tutarlılık katsayısının 0.80 ve davranışsal boyutta yer alan maddelerin iç tutarlılık katsayısının da 0.78 olduğunu ifade etmiştir.

Bu araştırma kapsamında Örgütsel Sinisizm Ölçeği için yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayılarının örgütsel sinisizmin bilişsel boyutunda 0.88 düzeyinde, duyuşsal boyutunda 0.96 düzeyinde ve davranışsal boyutunda 0.78 düzeyinde olduğu görülmektedir. Ölçeğin toplamına ait olan iç tutarlılık katsayısı ise 0.92 olarak hesaplanmıştır. Büyüköztürk (2017: 183), psikolojik testler için güvenilirlik katsayısının 0.70 ve üzerinde; bireyleri seçme-gruplandırma işlemlerinde kullanılacak testlerin güvenilirlik katsayısının ise 0.70'in üzerinde olması gerektiğini belirtmektedir.

Bunun yanında Örgütsel Sinisizm Ölçeğinin geçerliğine ilişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda Örgütsel Sinisizm Ölçeği'ni oluşturan gizil değişkenlere ait kovaryanslar, 0.63 ile 0.68 arasında değişmektedir. Tablo 2'de ölçeğe ait uyum iyiliği değerleri sunulmuştur. χ^2 için $p > 0.05$, χ^2/df için ≤ 5 , CFI için ≥ 0.90 , SRMR için ≤ 0.08 , RMSEA için ≤ 0.08 değerleri ölçüt olarak alınmıştır (Hu ve Bentler, 1999).

Tablo 2.

Örgütsel Sinisizm Ölçeği'nin Uyum İyiliği Değerleri

χ^2	Df	χ^2/df	CFI	RMSEA	SRMR
210.92	61	3.46	0.96	0.08	0.04

Tablo 2'de belirtilen sonuçlara göre Örgütsel Sinisizm Ölçeği için uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir düzeydedir. Bu bağlamda ölçeğin bu araştırma için yeterli düzeyde geçerliğe sahip olduğu söylenebilir.

c. Algılanan Örgütsel Maneviyat Ölçeği

Öğretmenlerin örgütsel maneviyat algılarını ölçmek amacıyla Milliman vd. (2003) tarafından geliştirilen Algılanan Örgütsel Maneviyat Ölçeği kullanılmıştır. Çakıroğlu (2017: 99) tarafından Türkçeye uyarlanan bu ölçek, toplamda 21 maddeden ve 3 boyuttan oluşmaktadır. Ölçekteki ilk 6 madde örgütsel maneviyatın anlamlı iş boyutunu, sonraki 7 madde topluluk duygusu boyutunu ve son 8 madde de örgütsel değerlerle uyum boyutunu temsil etmektedir. Ölçek beşli Likert tipinde kullanılmıştır. Milliman vd. (2003), ölçeğin anlamlı iş boyutunun iç tutarlılık katsayısının 0.88; topluluk duygusu boyutunun iç tutarlılık katsayısının 0.91 ve örgütsel değerlerle uyum boyutunun iç tutarlılık katsayısının 0.94 olduğunu ifade etmektedir.

Bu araştırma kapsamında Algılanan Örgütsel Maneviyat Ölçeği için yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayılarının örgütsel maneviyatın anlamlı iş boyutunun 0.88, topluluk duygusu boyutunun 0.90, örgütsel değerlerle uyum boyutunun 0.92 düzeyinde olduğu görülmektedir. Ölçeğin toplamına ait iç tutarlılık katsayısı ise 0.95 olarak hesaplanmıştır. Ölçek için yapılan DFA sonuçlarına göre, ölçeği oluşturan gizil değişkenlere ait kovaryanslar, 0.74 ile 0.85 arasında değişmektedir. Tablo 3'te ölçeğe ait uyum iyiliği değerleri sunulmuştur

Tablo 3.

Algılanan Örgütsel Maneviyat Ölçeği'nin Uyum İyiliği Değerleri

χ^2	Df	χ^2/df	CFI	RMSEA	SRMR
768.53	183	4.20	0.91	0.08	0.07

Tablo 3'te belirtilen sonuçlara göre Algılanan Örgütsel Maneviyat Ölçeği için uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir düzeydedir. Bu bağlamda ölçeğin bu araştırma için yeterli düzeyde geçerliğe sahip olduğu söylenebilir.

d. Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Araştırma örneklemini oluşturan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarını ölçmek amacıyla Üstüner (2009) tarafından geliştirilen Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. 17 maddeden oluşan bu ölçek tek boyutlu olup beşli Likert (hiçbir zaman, nadiren, bazen, çoğu zaman, her zaman) tipindedir.

Üstüner'in (2009) belirttiğine göre ölçeğin iç tutarlılık katsayısı 0.96, test-tekrar test korelasyon katsayısı da 0.88'dir. Bu araştırma kapsamında Öğretmenler için Örgütsel Bağlılık Ölçeği için yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısının 0.96 olduğu görülmüştür. Ölçek için gerçekleştirilen DFA sonucunda elde edilen değerler Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4.

Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Uyum İyiliği Değerleri

χ^2	Df	χ^2/df	CFI	RMSEA	SRMR
494.73	116	4.26	0.93	0.08	0.04

Tablo 4'te belirtilen sonuçlara göre Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği için uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir düzeydedir. Bu bağlamda ölçeğin bu araştırma için yeterli düzeyde geçerliğe sahip olduğu ifade edilebilir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma kapsamında, verilerin toplanması için Rize İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izinler alındıktan sonra belirlenen okullara gidilmiş ve gönüllü olan öğretmenlere ölçek formları elden teslim edilmiştir. Katılımcılara araştırma için elde edilecek verilerin yalnızca araştırma amacına uygun kullanılacağı hem ölçek formundaki açıklama kısmında hem de sözlü olarak ifade edilmiştir. Araştırma için katılımcı sayısı 426 olarak belirlenmiş ancak 9 adet ölçek formunda eksik bırakılan maddeler fazla olduğu için bu ölçek formları değerlendirmeye alınmamıştır.

Ölçeklerden elde edilen veriler, SPSS ve AMOS programlarıyla analiz edilmiştir. Araştırmadan elde edilen veriler kullanarak örgütsel sinisizm, örgütsel maneviyat ve örgütsel bağlılık için aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Bunun yanında bahsedilen bu değişkenlerin arasındaki ilişkileri saptamak için korelasyon analizi yapılmıştır. Ayrıca örgütsel sinisizm ve örgütsel maneviyatın örgütsel bağlılık üzerindeki rolünü belirlemek için çoklu doğrusal regresyon analizinden gerçekleştirilmiştir.

BULGULAR

Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm Algıları

Katılımcıların boyutlara göre örgütsel sinisizm algılarına yönelik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5.

Boyutlara Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm Algıları

Örgütsel Sinisizm Ölçeği	N	\bar{X}	SS
Bilişsel	417	2.29	0.82
Duyuşsal	417	1.72	0.84
Davranışsal	417	2.48	0.82
Ölçek Toplamı	417	2.16	0.69

Tablo 5'e göre örgütsel sinisizmin bilişsel boyutunun aritmetik ortalamasının $\bar{X}=2.29$, duyuşsal boyutun $X=1.72$, davranışsal boyutun $X=2.48$ ve ölçeğin toplamının $\bar{X}=2.16$ olduğu anlaşılmaktadır. Bulgular göz önüne alındığından aritmetik ortalaması en yüksek boyutun davranışsal boyut olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin Örgütsel Maneviyat Algıları

Katılımcıların boyutlara göre örgütsel maneviyat algılarına yönelik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6.

Boyutlara Göre Öğretmenlerin Örgütsel Maneviyat Algıları

Örgütsel Maneviyat Ölçeği	N	\bar{X}	SS
Anlamli İş	417	3.82	0.70
Topluluk Duygusu	417	3.80	0.70
Örgütsel Değerlerle Uyum	417	3.65	0.76
Ölçek Toplamı	417	3.75	0.65

Tablo 6'daki verilere göre örgütsel maneviyatın anlamli iş boyutunun aritmetik ortalamasının $\bar{X}=3.82$, topluluk duygusu boyutunun $X=3.80$, örgütsel değerlerle uyum boyutunun $X=3.65$ ve ölçeğin toplamının $\bar{X}=3.75$ olduğu anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Katılımcıların boyutlara göre örgütsel bağlılık algılarına yönelik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 7'de gösterilmiştir. Buna göre ölçeğin toplamının aritmetik ortalamasının $X=3.37$ olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 7.

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Örgütsel Bağlılık Ölçeği	N	\bar{X}	SS
Ölçek Toplamı	417	3.37	0.80

Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm, Örgütsel Maneviyat ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Öğretmenlerin örgütsel sinisizm, örgütsel maneviyat ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi için korelasyon analizine başvurulmuştur. Büyüklük bakımından korelasyon katsayısının yorumlanmasında, katsayının mutlak değer olarak 0.00 ile 0.30 arasında olması düşük düzeyde ilişki olduğunu; 0.30 ile 0.70 arasında olması orta düzeyde ilişki olduğunu ve 0.70 ile 1.00 arasında olması yüksek düzeyde ilişki olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2017: 32). Korelasyon analizinin sonuçları Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8.

Öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm, Maneviyat ve Bağlılık Algılarına Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

	Bilişsel	Duyuşsal	Davranışsal	Örgütsel Sinisizm	Anlamli İş	Topluluk Duygusu	Örgütsel Değerlerle Uyum	Örgütsel Maneviyat	Örgütsel Bağlılık
Bilişsel	1								
Duyuşsal	0.58*	1							
Davranışsal	0.53*	0.52*	1						
Örgütsel Sinisizm	0.84*	0.84*	0.82*	1					
Anlamli İş	-0.35*	-0.36*	-0.34*	-0.42*	1				
Topluluk Duygusu	-0.50*	-0.45*	-0.38*	-0.53*	0.72*	1			
Örgütsel Değerlerle Uyum	-0.58*	-0.50*	-0.42*	-0.60*	0.68*	0.77*	1		
Örgütsel Maneviyat	-0.53*	-0.48*	-0.42*	-0.57*	0.88*	0.92*	0.91*	1	
Örgütsel Bağlılık	-0.62*	-0.56*	-0.46**	-0.66*	0.50*	0.58*	0.70*	0.66*	1

p<.01*

Tablo 8'e göre örgütsel sinisizm ile örgütsel maneviyat arasında $r = -0.57$, örgütsel sinisizm ile örgütsel bağlılık arasında $r = -0.66$ ve örgütsel maneviyat ile örgütsel bağlılık arasında $r = 0.66$; korelasyon değerleri bulunmuştur. Bulgulara göre hem örgütsel maneviyat hem de örgütsel bağlılık, örgütsel sinisizm ile orta düzeyde negatif ilişkilidir. Diğer yandan örgütsel maneviyat ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde pozitif ilişki bulunmaktadır. Bununla birlikte örgütsel sinisizmin boyutları ile örgütsel maneviyatın boyutları ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca örgütsel maneviyatın boyutları ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Örgütsel Sinisizm ve Örgütsel Maneviyatın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Rolü

Öğretmenlerin örgütsel sinisizm ve örgütsel maneviyat algılarının örgütsel bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisini incelemek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Söz konusu analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 9'da sunulmuştur.

Tablo 9.

Örgütsel Bağlılığın Yordanmasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata B	β	t	p
Sabit	2.48	0.26		9.49	0.000
Örgütsel Sinisizm	-0.48	0.05	-0.41	-10.34	0.000
Örgütsel Maneviyat	0.52	0.05	0.42	10.55	0.000
R= 0.74	R ² = 0.55				
F _(2,414) = 255.63	p= 0.000				

Tablo 9'daki bulgular dikkate alındığında, öğretmenlerin örgütsel sinisizm ve örgütsel maneviyat algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($R=0.74$; $R^2=0.55$; $F_{(2,414)}= 255.63$; $p=0.00$). Örgütsel sinisizm ve örgütsel maneviyat değişkenleri, örgütsel bağlılığın %55'ini açıklamaktadır. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinde gerçekleşen değişimin %55'inin örgütsel sinisizm ve örgütsel maneviyat algılarından kaynaklandığı söylenilebilir. Ayrıca yordayıcı değişkenlerin örgütsel bağlılık üzerindeki önem sırası, regresyon katsayılarına (β) göre sırasıyla örgütsel maneviyat ve örgütsel sinisizm şeklindedir.

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu araştırmadan elde edilen sonuçlara göre aritmetik ortalamalar dikkate alındığında, öğretmenlerin örgütsel sinisizm algıları; ölçek toplamı ile bilişsel ve duyuşsal boyutta düşük düzeydedir. Diğer yandan davranışsal boyutta orta düzeyde bir örgütsel sinisizm algısı olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okullarına karşı sinik tutumlarının daha çok davranış olarak kendini gösterdiği ifade edilebilir. Buradan yola çıkarak öğretmenlerin okullarında yaşamış oldukları sorunlara dair sinik tutumlarını açıkça sergileme eğiliminde oldukları söylenilebilir. Bu sonuç Kahveci (2015: 197) tarafından yapılan çalışmanın bulgularıyla örtüşürken, Kalağan'ın (2009: 155) araştırma bulgularıyla örtüşmemektedir.

Bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel maneviyat algılarının yüksek düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. İlgili alanyazında benzer sonuçlara ulaşan araştırmalar yer almaktadır (Korkmaz ve Menge, 2018; Rajappan, Nair, Priyadarshini ve Sivakumar, 2017). Ayrıca tüm boyutlarda örgütsel maneviyat algı düzeyleri yüksek bulunmuştur. Örgütsel değerlerle uyum boyutu ortalama da görece daha düşük iken, anlamlı iş boyutu daha yüksek çıkmıştır.

Tek boyutlu olarak tasarlanan örgütsel bağlılık ölçeğinin toplamına bakıldığında öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin orta düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Katz ve Kahn'a (1966) göre bu bağlılık seviyesindeki bireyler, sistem tarafından yutulmaktan uzak durmaktalar ve bir "kişi" olarak kimlikleri için mücadele edebilmektedirler. Bu yüzden öğretmenlerin örgütün tüm değerlerini değil, bazı değerlerini kabul ettikleri sonucuna varılabilir.

Araştırma kapsamında örgütsel sinisizm, örgütsel maneviyat ve örgütsel bağlılık ilişkisine bakılmıştır. Buna göre örgütsel sinisizm ile örgütsel maneviyat arasında orta düzeyde negatif anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Bir diğer ifade ile öğretmenlerin örgütsel sinisizm düzeyleri arttıkça örgütsel maneviyat düzeyleri azalmaktadır. Örgütsel sinisizm ile bağlılık ilişkisi ise orta düzeyde, negatif ve anlamlı çıkmıştır. Buna göre öğretmenlerin örgütsel sinisizm düzeyi arttıkça buldukları okula bağlılık düzeyinde

azalma gerçekleştiği ifade edilebilir. İlgili alanyazında Altınöz, Çöp ve Sığındı (2011) araştırmasında öğretmenlerin örgütsel sinisizm düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında orta düzeyde negatif bir ilişki bulunmuştur. Yıldız (2013) ise araştırmasında bu ilişkiyi güçlü düzeyde ve negatif bulunmuştur. Her iki çalışmanın bulguları da mevcut araştırma ile örtüşmektedir. Örgütsel maneviyat ile örgütsel bağlılık arasında ise orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. öğretmenlerin örgütsel maneviyat düzeyleri yükseldikçe örgüte bağlılık oranlarının da yükseldiği belirtilebilir. Bu durum; sinisizmin örgüte karşı olumsuz tutumları barındırması, örgütsel maneviyat ve örgütsel bağlılığın da olumlu tutumları içermesi ile açıklanabilir.

Araştırma sonuçlarına göre, örgütsel sinisizmin boyutları ile örgütsel maneviyat arasında orta düzeyde negatif ilişki bulunmuştur. Bu ilişki davranışsal boyut ile örgütsel maneviyat arasında görece daha düşük iken, bilişsel boyut ile örgütsel maneviyat arasında daha yüksektir. Örgütsel maneviyatın boyutları ile örgütsel sinisizmin boyutları arasındaki ilişki değerlendirildiğinde orta düzeyde negatif yönlü bir ilişki görülmektedir. Boyutlar arasında görece en düşük korelasyon değerleri anlamlı iş ile örgütsel sinisizmin boyutları arasındadır. Örgütsel sinisizm; bünyesinde güvensizlik, hayal kırıklığı, örgütün dürüstlükten ve adaletten yoksun olduğu gibi birtakım olumsuz tutumları barındırdığı için örgütsel maneviyat ile ters ilişki içerisinde gözükmektedir. Diğer yandan örgütsel maneviyatın anlamlı iş ve topluluk duygusu boyutları ile örgütsel bağlılığın birbiriyle orta düzeyde pozitif ilişki içerisinde olduğu anlaşılmaktadır. Örgütsel maneviyatın “örgütsel değerlerle uyum” boyutu ise örgütsel bağlılık ile yüksek düzeyde pozitif yönlü ilişki göstermektedir. Buradan yola çıkarak örgütsel değerlerle uyum boyutunun örgütsel bağlılık ile yakın özellikler taşıdığı, örgütsel maneviyatın örgütsel bağlılık ile birlikte hareket ettiği söylenilebilir. Okullarda doğruluğa, tutkuya, yaratıcılığa ve amaca dönük bir vizyonunun olabilmesi için örgütsel maneviyatın örgütsel bağlılığı beraberinde getirme potansiyeli olduğu bilinmelidir.

Araştırma sonucuna göre örgütsel sinisizm ve örgütsel maneviyat, örgütsel bağlılığı anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Buna göre ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinde gerçekleşen değişimin %55’i, örgütsel sinisizm ve örgütsel maneviyat ile açıklanabilmektedir. Bir başka ifade ile örgütsel sinisizm ve örgütsel maneviyat, örgütsel bağlılığa %55 oranında etki etmektedir. Örgütlerdeki mevcut durum hakkında kestirimde bulunabilmek için söz konusu oranın kaydedeğer bir önem taşıdığı söylenilebilir. Araştırma sonucuna göre şu öneriler sıralanabilir:

- Öğretmenlerin örgütsel maneviyatlarının güçlendirilmesi, örgütsel bağlılık düzeylerinin artırılması ve korunması için okul yöneticilerine eğitimler verilerek güçlü bir okul kültürü oluşturulması sağlanabilir.
- Örgütsel sinisizm, örgütsel güven ile bağlantılı bir kavramdır. Okul yöneticileri ile öğretmenler arasındaki güven duygusunun sağlamlaştırılması için her okul kendi bünyesinde aralıklı olarak, öğretmenlerinin kendini ifade edebileceği toplantılar düzenleyebilir. Yönetici ve öğretmenler için konferans ve seminerler verilebilir.
- Öğretmenlerin kendilerine değer verildiğini hissetmeleri, mesleki gelişim ve motivasyon konusunda destek görmeleri örgütsel sinisizmi azaltıp örgütsel maneviyat ve bağlılığı artırabilir. Bunun için, MEB il-ilçe teşkilatlarında görev yapanların ve okul yöneticilerinin öğretmenlere yaklaşımları konusunda daha çok hassasiyet göstermeleri, okullardaki sinisizmin azaltılıp örgütsel maneviyat ve bağlılığın artırılmasında önem bir rol oynayabilir.
- Okullarda görev dağılımı yapılırken, bu dağılımının adalet ve liyakat esaslı olmasına özen gösterilmelidir. Okul yöneticileri, özellikle rol belirsizliği ve rol çatışmasına yol açmayacak şekilde görev dağılımı yapılmasını sağlayabilir.
- Okullarda örgütsel maneviyat odaklı faaliyetlerin olabilmesi için örgütün doğruluğa, tutkuya, yaratıcılığa ve amaca dönük bir vizyonunun olması önem taşımaktadır. Bu değerleri içeren program ve hizmetlerin örgüt kültürünün bir parçası olması sağlanabilir.
- Bu araştırma, nicel araştırma yöntemleri ile yürütülmüştür. Örgütsel sinisizm, örgütsel maneviyat ve örgütsel bağlılık hakkında daha ayrıntılı bilgi elde etmek için nitel araştırma teknikleri ile benzer bir çalışma gerçekleştirilebilir.

KAYNAKÇA

- Akgemci, T., Kaplan, M. & Kaplan, B. T. (2018). Örgütsel maneviyatın iş stresi üzerine etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolü: Konya Organize Sanayi Bölgesi'nde bir araştırma. *International Journal of Academic Value Studies*, 4(19), 311-319.
- Altınöz, M., Çöp, S. & Sığındı, T. (2011). Algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(21) 285-317.
- Andersson L. M., & Bateman T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18(5), 449-469.
- Andersson, L. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49, 1395-1418.
- Apak, H. & Acar, M. C. (2018). Dindarlığın bir boyutu olarak maneviyat. M. N. Doru & Ö. Bozkurt, (Ed.), *Din bilimleri klasik sorunlar güncel tartışmalar* içinde (s. 365-378). Mardin: Mardin Artuklu Üniversitesi Yayınları.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- Atak, M. (2005). Örgütlerde resmi olmayan iletişimin yeri ve önemi. *Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi*, 2(2), 59-67.
- Avcı, A. (2017). Örgütsel bağlılık: Kavramsal çerçevesi ve eğitim örgütleri açısından etkileri. *Turkish Studies*, 12(6), 55-76.
- Bacaksız, F. E., Tuna, R. & Seren, A. K. H. (2018). Sağlık çalışanlarında performans ve örgütsel sinizm ilişkisi: Hemşireler üzerinde bir araştırma. *ACU Sağlık Bilimleri Dergisi*, 9(1), 52-58.
- Bakan, İ. (2018). *Örgütsel stratejilerin temeli örgütsel bağlılık: Kavram, kuram, sebep ve sonuçlar* (2. Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Batson, C. D. (1995). Prosocial motivation: Why do we help others? In A. Tesser (Ed.), *Advanced social psychology* (pp. 333-381). New York: McGraw-Hill.
- Bedel, G. (2009). *The validity and reliability study of the Turkish version of the spirituality scale* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Biberman, J., & Whitty, M. (1997). A postmodern spiritual future for work. *Journal of Organizational Change*, 10(2), 130-138.
- Brandes, P. M. (1997). *Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences* (Doctoral dissertation). Retrieved from <https://search.proquest.com>
- Brockner, J., Tyler, T. R., & Schneider, R. C. (1992). The influence of prior commitment to an institution on reactions to perceived unfairness: The higher they are, the harder they fall. *Administrative Science Quarterly*, 37(2), 241-261.
- Brown, R. B. (2003). Organizational spirituality: The sceptic's version. *Organization*, 10(2), 393- 400.
- Büyüköztürk, Ş. (2017). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (23. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (22. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Çakıroğlu, D. (2017). *Algılanan örgütsel maneviyatın psikolojik sözleşmeye etkisi: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma* (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Cavanagh, G. F. (1999). Spirituality for managers: Context and critique. *Journal of Organizational Change*, 12(3), 186-199.
- Chalofsky, N. (2003). An emerging construct for meaningful work. *Human Resource Development International*, 6(1), 69-83.
- Çoban, Ö. (2019). *Okullarda örgütsel maneviyatın artırılmasına ilişkin öğretmen görüşleri* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Cook, C. C. H. (2004). Addiction and spirituality. *Addiction*, 99(5), 539-551.
- Dean, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Dudley, R. R. (1937). *A history of cynicism: From Diogenes to the 6th century A. D.* London: Methuen & Co.Ltd.
- Düzgüner, S. (2013). *Maneviyat algısı ve diğerkâmlıkla ilişkisi: Kan bağışi örneğinde Türkiye ve Amerika karşılaştırmalı nitel bir araştırma* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Düzgüner, S. (2016). Psikoloji literatüründe maneviyat kavramı. M. Atak, (Ed.), *Maneviyat psikolojisi* içinde (s. 11-27). İstanbul: Elit Kültür.
- Fry, L. W. (2008). Spiritual leadership: State-of-the-art and future directions for theory, research, and practice. In J. Biberman & L. Tischler (Eds.), *Spirituality in business theory, practice, and future directions* (pp. 106-124). US: Palgrave Macmillan.
- Gawain, S. (1993). *The path of transformation: How healing ourselves can change the world*. California: New World Library.

- Goldner, F.H., Ritti, R.R., & Ference, T.P. (1977). The production of cynical knowledge in organizations. *American Sociological Review*, 42(4), 539-551.
- Helvacı, M. A. (2010). Örgütsel sinizm. H. B. Memduhoğlu ve K. Yılmaz, (Ed.), *Yönetimde yeni yaklaşımlar* içinde (s. 383-397). Ankara: Pegem Akademi.
- Hill, P. C., Pargament, K. I., Hood, R. W., McCullough, M. E., Swyers, J. P. Larson, D. B., & Zinnbauer, B. J. (2000). Conceptualizing religion and spirituality: Points of commonality, points of departure. *Journal for the Theory of Social Behavior*, 30(1), 51-77.
- Hrebiniak, L. G. & Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17(4), 555-573.
- Hu, L.T. and Bentler, P.M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55.
- Kahveci, G. & Demirtaş, Z. (2015). İlkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin örgütsel sinizm algılarının incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(52), 69-85.
- Kahveci, G. (2015). *Okullarda örgüt kültürü, örgütsel güven, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler* (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Kahya, C. (2013). Örgütsel sinizm, iş performansını etkiler mi? İş tatminin aracılık etkisi. *Global Journal of Economics and Business Studies*, 2(3), 34-46.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek alguları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Kannan-Narasimhan, R., & Lawrence, B. S. (2012). Behavioral integrity: How leader referents and trust matter to workplace outcomes. *Journal of Business Ethics*, 111, 165-178.
- Karakas, F. (2009). New paradigms in organization development: Positivity, spirituality, and complexity. *Organization Development Journal*, 27(1), 11-26.
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel irade algı çerçevesi ile bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar, ilkeler, teknikler* (30. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karfakis, N., & Kokkinidis, G. (2011). Rethinking cynicism: Parrhesiastic practices in contemporary workplaces. *Culture and Organization*, 17(4), 329-345.
- Kart, M. E. (2015). *Örgütsel sinizm, bağlamsal performans ve etik ideoloji* (2. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kelman, H. C. (1958). Compliance, identification, and internalization: Three processes of attitude change. *Conflict Resolution*, 2(1), 51-60.
- Korkmaz, T. & Menge, S. (2018). The impact of workplace spirituality on organizational commitment at schools: The moderating effect of gender. *European Journal of Educational Management*, 1(1), 9-16.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behaviour: An evidence-based approach* (12th ed.). Newyork: McGraw-Hill/Irwin.
- Mantere, S., & Martinso, M. (2001, July). *Adopting and questioning strategy: Exploring the roles of cynicism and dissent*. Paper presented at the Seventeenth European Group for Organization Studies, Lyon, France. Abstract retrieved from <https://www.researchgate.net>
- Marques, J., Dhiman, S. & King, R. (2005). Fundamentals of a spiritual workplace. *The Journal of American Academy of Business*, 7(1), 81-91.
- McMillan, D. W., & Chavis, D. M. (1986). Sense of community: A definition and theory. *Journal of Community Psychology*, 14, 6-23.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2016). *Örgütsel davranış* (Çev. A. Günsel ve S. Bozkurt). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change*, 16(4), 426-447.
- Milus, T. B. (2001). *A systems model of cynicism based on social theory* (Doctoral dissertation). Retrieved from <https://search.proquest.com/>
- Mirvis, P.H., & Kanter, D.L. (1991). Beyond demography: A psychographic profile of the workforce. *Human Resource Management*, 30(1), 45-68.
- Mitroff, I. I., & Denton, E. A. (1999). A study of spirituality in the workplace. *Sloan Management Review*, 40, 83-92.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. England: Academic Press.
- Nayir, F. (2013). İlköğretim okulu yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyi. *İlköğretim Online*, 12(1), 179-189.
- O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Örgev, M. & Günalan, M. (2011). İşyeri maneviyatı üzerine eleştirel bir değerlendirme. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İİBF Dergisi*, 1, 51-64.

- Piedmont, R. L. (1999). Does spirituality represent the sixth factor of personality? Spiritual transcendence and the five-factor model. *Journal of Personality*, 67(6), 985-1013.
- Porter, L. W., Steers, R. M., & Boulian, P. V. (1973). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Rajappan, S., Nair, R. S., Priyadarshini, K., & Sivakumar, V. (2017). Exploring the effect of workplace spirituality on job embeddedness among higher secondary school teachers in Ernakulam district. *Cogent Business & Management*, 4, 1-9.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2017). *Örgütsel davranış* (Çev. İ. Erdem). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Rusbult, C. E., & Farrell, D. (1983). A longitudinal test of the investment model: The impact on job satisfaction, job commitment, and turnover of variations in rewards, costs, alternatives, and investments. *Journal of Applied Psychology*, 68(3), 429-438.
- Sekaran, U. (2003). *Research methods for business: A skill-building approach* (4th ed.). USA: John Wiley & Sons Inc.
- Şişman, M. (1995). Örgüt kavramının kültürel açıdan çözümlenmesi ve eğitim örgütleri. *Eğitim Yönetimi*, 1(1), 79-94.
- Slife, B. D., Hope, C., & Nebeker, R. S. (1999). Examining the relationship between religious spirituality and psychological science. *Journal of Humanistic Psychology*, 39(2), 51-85.
- Stanley, D. J., Meyer, J. P., & Topolnytsky, L. (2005). Employee cynicism and resistance to organizational change. *Journal of Business and Psychology*, 19(4), 429-459.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337.
- Üstüner, M. (2009). Öğretmenler için örgütsel bağlılık ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 1- 17.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Austin, J. T. (1994). Organizational cynicism: an initial study. *Academy of Management Proceedings*, 10, 269-273.
- Weick, K. E., & Quinn, R. E. (1999). Organizational change and development. *Annual Review of Psychology*, 50, 361-386.
- Whitaker, B. G., & Westerman, J. W. (2014). Linking spirituality and values to personal initiative through psychological empowerment. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 11(3), 269-291.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A narrative view. *Academy of Management*, 7(3), 418-428.
- Yalnız, A. & Yıkılmaz, Y. (2018). Değerler eğitimi kavramı olarak dürüstlük ve dürüstlük ölçeği (dö) Türkçe formu: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Hitit Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 17(34), 649-666.
- Yangil, F. M., Baş, M., & Aygün, S. (2014). Genel ve örgütsel sinisizm bağlamında otel çalışanları üzerine bir inceleme. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 99-112.
- Yıldız, K. (2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *Turkish Studies*, 8(6), 853-879.
- Yolsal, M. (2016). İşyerinde maneviyat. B. Ülgen, (Ed.), *Örgüt yönetiminde duygular* içinde (s. 1-37). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Zinnbauer, B. J., & Pargament, K. I. (2013). Dindarlık ve maneviyat. İ. Çapçioğlu & A. Ayten, (Ed.), *Din ve maneviyat psikolojisi-Temel yaklaşımlar ve ilgi alanları* içinde (s. 61-102). Ankara: Phoenix Yayınevi.