



T.C.

KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

KAMU ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL SİNİZM DÜZEYLERİNİN ÖRGÜTSEL
BAĞLILIKLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİ İNCELEMeye YÖNELİK BİR
ARAŞTIRMA: KARAMAN ÖRNEĞİ

Hazırlayan

Şeyma YETİM

Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı

Kamu Yönetimi Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

KARAMAN – 2018



T.C.

KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

KAMU ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL SİNİZM DÜZEYLERİNİN ÖRGÜTSEL
BAĞLILIKLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİ İNCELEMeye YÖNELİK BİR
ARAŞTIRMA: KARAMAN ÖRNEĞİ

Hazırlayan

Şeyma YETİM

Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı

Kamu Yönetimi Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Danışman

Doç. Dr. Hakan CANDAN

KARAMAN – 2018



TEZ ONAY SAYFASI FORMU

Doküman No	FR-285
İlk Yayın Tarihi	05.02.2018
Revizyon Tarihi	
Revizyon No	00
Sayfa No	1/1

KAMU ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL SİNİZM DÜZEYLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİ İNCELEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA: KARAMAN ÖRNEĞİ

Tezin Kabul Ediliş Tarihi: 14.08.2018

Jüri Üyeleri (Unvanı, Adı Soyadı)

Başkan :Doç. Dr. Hakan CANDAN

Üye : Doç. Dr. M. Fatih Bilal ALODALI

Üye : Dr. Öğr. Sevcan GÜLEÇ SOLAK

İmzası

Bu tez, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun 30.07.2018 tarihli ve 31/245 sayılı oturumunda belirlenen jüri tarafından kabul edilmiştir.

Enstitü Müdürü: Doç. Dr. İdris Nebi UYSAL



Mühür
İmza

Hazırlayan

Kalite Sistem Onayı

ÖNSÖZ

Çalışmamın hazırlanması sürecinde, değerli görüş ve önerileri ile her zaman yanımda olan kıymetli danışman hocam Doç. Dr. Hakan CANDAN'a ve yüksek lisans eğitimim sürecinde daima destekçim olan Dr. Öğr. Üyesi Sevcan GÜLEÇ SOLAK'a tüm katkıları ve emekleri için sonsuz teşekkürler ediyorum.

Ayrıca, bu süreçte desteklerini hep yanımda hissettiğim, hayatımda çok önemli yerleri olan canım aileme ve sevgili arkadaşım Merve EROK'a teşekkürlerimi sunuyorum.

Şeyma YETİM

KARAMAN- 2018

ÖZET

Günümüz küresel rekabet ortamlarında, örgütlerin devamlılıklarını sağlayabilmek ve amaçlarını gerçekleştirebilmek adına, en önemli etken örgüt yapısının ve faktörlerinin koşullara uygun hale getirilmesi olmaktadır. Bu süreç içerisinde etkin ve başarılı bir konuma sahip olabilmek, çalışan ve örgüt uyumunun sağlanmasını zorunlu kılmaktadır. Örgütsel bağlılığın sadakat, sorumluluk ve motivasyon gibi olumlu duyguları yönetici bir rol oynaması, örgüt ve çalışan uyumu noktasında önemli bir basamak oluşturmasına neden olmaktadır. Örgütsel sinizm ise, çalışanların örgüte yönelik tutumlarını olumsuz yönde etkileyerek, çalışanların örgütle bütünleşmelerinde bir tehdit unsuru oluşturmaktadır. Bu nedenle örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık ilişkisini konu edinen çalışmalar her geçen gün önem kazanmaktadır.

Bu araştırmanın amacı, kamu sektörü çalışanlarının örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm düzeyleri ve demografik özelliklerinin etkileşimini incelemektir. Araştırma kapsamında Karaman ili merkez kamu kurumlarında faaliyet gösteren 400 çalışana anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, araştırmaya katılan kamu çalışanlarının örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık algıları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiş, örgütsel bağlılık ile yaş ve eğitim durumu değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık gözlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgüt, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Sinizm, Kamu Çalışanları

ABSTRACT

In today's global competitive environment, the most important factor in being able to maintain the continuity of organizations and achieving its goals is to make the organization structure and factors appropriate to the conditions. To have an effective and successful position in this process requires the fulfillment of the person organization fit. Organizational commitment plays a managerial role in positive emotions such as loyalty, responsibility and motivation and this is an important step in the person organization fit. On the other hand, organizational cynicism poses a threat to the integration of employees into the organization by affecting the attitudes of employees towards their organization in the negative direction. For this reason, studies about the relationship between organizational cynicism and organizational loyalty are getting more and more important every day.

The purpose of this research is to examine the interaction of organizational commitment, organizational cynicism levels and demographic characteristics of public employees. Within the scope of the research, a survey was carried out to 400 employees working in the public institutions of Karaman province center. As the result of the research, it was ascertained of public employees participating in the research that there was a negatively meaningful relationship between organizational cynicism and organizational commitment perceptions and there was a significant difference between organizational commitment and age and educational status variables.

Key Words: Organization, Organizational Commitment, Organizational Cynicism, Public Employees

İÇİNDEKİLER

	Sayfa no
ÖNSÖZ.....	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
ŞEKİLLER DİZİNİ	vii
TABLolar DİZİNİ.....	viii
GİRİŞ	1
I. BÖLÜM: ÖRGÜTSEL SİNİZM	
I.1. Örgütsel Sinizm Kavramı	3
I.1.1. Sinizm Kavramı	3
I.1.2. Örgütsel Sinizm Kavramı.....	8
I.2. Örgütsel Sinizmin Boyutları	13
I.2.1. Bilişsel Boyut.....	14
I.2.2. Duyuşsal Boyut	15
I.2.3. Davranışsal Boyut	16
I.3. Örgütsel Sinizm Türleri	17
I.3.1. Kişilik Sinizmi	18
I.3.2. Toplumsal / Kurumsal Sinizm	19
I.3.3. Çalışan Sinizmi	20
I.3.4. Örgütsel Değişim Sinizmi	21
I.3.5. Meslek (İş) Sinizmi	22
I.4. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Faktörler	23
I.4.1. Kişisel Faktörler	23
I.4.2. Örgütsel Faktörler.....	26

I.5. Örgütsel Sinizmin Sonuçları.....	30
I.5.1. Örgütsel Sinizmin Bireysel Sonuçları.....	30
I.5.2. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Sonuçları.....	32

II. BÖLÜM: ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

II.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı	40
II.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi	43
II.3. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Yaklaşımlar.....	45
II.3.1. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımları	46
II.3.2. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımları.....	54
II.3.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı	56
II.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	58
II.4.1. Kişisel Faktörler.....	58
II.4.2. Örgütsel Faktörler	65
II.4.3. Örgüt Dışı Faktörler	71
II.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	72
II.5.1. Bağlılık ve Performans	72
II.5.2. Bağlılık ve Devamsızlık	73
II.5.3. Bağlılık ve İşe Geç Kalma	75
II.5.4. Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti	75
II.5.5. Bağlılık ve Stres	76
II.6. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki	78
II.6.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar.....	78
II.6.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar	80

III. BÖLÜM: KAMU ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL SİNİZM DÜZEYLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİ İNCELEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA: KARAMAN ÖRNEĞİ

III.1. Araştırmanın Konusu ve Önemi	82
III.2. Araştırmanın Amacı	84
III.3. Araştırmanın Kısıtları	84
III.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	85
III.5. Veri Toplama Aracı	85
III.6. Araştırmanın Hipotezleri	86
III.7. Araştırma Bulguları ve Değerlendirmeler	88
III.7.1. Güvenilirlik Analizi	88
III.7.2. Demografik Özellikler	90
III.7.3. Örgütsel Sinizm İle İlgili Analiz ve Değerlendirmeler	94
III.7.4. Örgütsel Bağlılık İle İlgili Analiz ve Değerlendirmeler	97
III.7.5. Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi ...	105
SONUÇ	109
KAYNAKÇA	114
EK 1 ANKET FORMU	136

ŞEKİLLER DİZİNİ

<i>Şekil 1.1. Düşünce Davranış Süreci</i>	13
<i>Şekil 1.2. Psikolojik Sözleşme İhlali</i>	29
<i>Şekil 2.1. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması</i>	45
<i>Şekil 2.2. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı</i>	54
<i>Şekil 2.3. Çoklu Bağlılık Modeli</i>	57

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1.1. <i>Örgütsel Sinizm Türleri</i>	17
Tablo 3.1. <i>Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Ölçeklerine İlişkin Güvenilirlik Test Sonuçları</i>	89
Tablo 3.2. <i>Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Alt boyutlarına İlişkin Güvenilirlik Test Sonuçları</i>	89
Tablo 3.3. <i>Katılımcıların Cinsiyet, Medeni Durum, Yaş, Eğitim Durumu ve Toplam Çalışma Süresine İlişkin Bulgular</i>	90
Tablo 3.4. <i>Katılımcıların Sendika Üyeliği, Kurumda Çalışma Süresi, Görev Pozisyonu, Gelir Durumu ve Statü Değişkenlerine İlişkin Bulgular</i>	92
Tablo 3.5. <i>Çalışanların Örgütsel Sinizm Düzeyleri</i>	94
Tablo 3.6. <i>Örgütsel Sinizm Ölçeği KMO ve Bartlett's Test Sonuçları</i>	95
Tablo 3.7. <i>Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi</i>	96
Tablo 3.8. <i>Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri</i>	98
Tablo 3.9. <i>Örgütsel Bağlılık Ölçeği KMO ve Bartlett's Test Sonuçları</i>	99
Tablo 3.10. <i>Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi</i>	100
Tablo 3.11. <i>Cinsiyet, Medeni Durum, Sendika Üyeliği ve Statü Değişkenlerine Göre Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin t-Testi Sonuçları</i>	101
Tablo 3.12. <i>Yaş Değişkenine Göre Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin ANOVA Sonuçları</i>	102

Tablo 3.13. <i>Eğitim Durumu Değişkenine Göre Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin ANOVA Sonuçları</i>	103
Tablo 3.14. <i>Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına İlişkin Korelasyon Analizi</i>	106
Tablo 3.15. <i>Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonucu</i>	107
Tablo 3.16. <i>Araştırma Hipotezine Ait Sonuçlar</i>	108

GİRİŞ

Örgütlerin başarılı olabilmeleri, çalışanların sahip oldukları bilgi ve yetilerin yanı sıra sergilemiş oldukları emek ve verimlilikle de ilişki arz etmektedir. Çalışanların örgütleri ile özdeşleşmeleri ve örgütsel hedefleri benimsemeleri hiç şüphesiz örgüt başarısı ve devamlılığı adına daha fazla çaba göstermelerinde etkili olmaktadır. Örgüt yapıları içerisinde yalnızca maddi unsurların iyileştirilmesi yeterli olmamakta güven, sadakat, samimiyet gibi manevi değerlerin de geliştirilmesi gerekmektedir. Böyle bir yaklaşım ise, geleneksel yapılanmanın ötesinde modern bir yapılanmayı hedef alan örgütler için mümkün olmaktadır.

Bağlılık kavramı gerek toplumsal gerekse örgütsel kapsamda sadakati ve istekli davranmayı içerisinde barındırmakta bu nedenle büyük bir önem taşımaktadır. Bireylerin içerisinde bulundukları örgüte karşı aidiyet hissetmesi, örgütün hedef ve amaçları ile özdeşleşmesi örgütsel bağlılığın en önemli unsurlarını oluşturmaktadır. Öyle ki kabul görmüş bir çalışan, içgüdüsel olarak örgüte bağlanmakta ve örgüt ile birey açısından güç birliği sağlanmış olmaktadır. Örgüt içerisinde yer alan pek çok etken, çalışan bağlılığı üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Bu hususta, yönetimin çalışanlara yönelik uygulamaları, örgüt içi iletişim süreci, örgütsel adalet algısı ve iş grupları gibi faktörler bağlılık düzeyinde etkili olabilmektedir.

Örgütsel sinizm ise, çalışanların örgüte yönelik tutumlarının, yönlerinin belirlenmesi noktasında etki gücüne sahip bir unsur olarak nitelenmektedir. Sinizm, kavram itibari ile kişilerin kızgınlık, karamsarlık ve kaygı gibi olumsuz duyguları benimsemesini ifade etmektedir. Örgüt yapıları içerisinde sinizmin yer edinmesi,

Çalışanların rgte yönelik negatif duygularını tetikleyici bir etki göstermekte ve örgüt işleyişine zarar verebilmektedir.

Sinizm kavramı köken itibari ile çok eskilere dayanmakta, örgütsel sinizm kavramının belirmesi ise 1990'lı yıllara tekabül etmektedir. İlk olarak Amerika'da araştırma konularında yer edinen örgütsel sinizmin konu itibari ile diğer ülke literatürlerinde yer bulması çok zaman almamıştır. Türkiye'de konuya dair ilk çalışmalar ise 2000'li yıllarda gerçekleştirilmiştir.

Literatür incelendiğinde örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık üzerine yapılmış birçok çalışma görülmektedir. Bu araştırma, birey ve örgüt açısından önemli etkileri olduğu düşünülen örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm konusunun Karaman ili merkez kamu kurumu çalışanları üzerinde incelenmesini içermektedir.

Araştırmanın birinci bölümünde, örgütsel bağlılığın kavramsal analizi ve önemine yer verilmiştir. Daha sonra örgütsel bağlılık yaklaşımları incelenerek, örgütsel bağlılığa neden olan faktörler incelenmiş ve örgütsel bağlılığın sonuçları aktarılmıştır.

İkinci bölümde örgütsel sinizm tanımı kavramsal bir yaklaşımla incelenmiş ve örgütsel sinizmin boyutları açıklanmaya çalışılmıştır. Bunun yanı sıra örgütsel sinizme neden olan faktörler ve örgütsel sinizmin sonuçları belirtilmiştir. İkinci bölümün sonunda örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye yer verilmiştir.

nc bölümde ise, örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik gerçekleştirilen araştırma yer almaktadır. Bu bölümde örgütsel sinizm örgütsel bağlılık ve demografik özellikler arasındaki ilişki değerlendirilmiş, sonuç ve öneriler kısmıyla çalışma tamamlanmıştır.

I. BÖLÜM

ÖRGÜTSEL SINİZM

Bu bölümde, sinizm ve örgütsel sinizm kavramlarının açıklanması amacı ile kavramların tarihsel gelişimleri ve tanımları aktarılacak, örgütsel sinizmin nedenleri, çeşitleri ve boyutları incelenecektir.

I.1. Örgütsel Sinizm Kavramı

Günümüzde çalışma ortamlarında değişim ve dönüşümler yaşanmakta, bu süreçte etkin olabilmek, örgüt içerisindeki bütün unsurların doğru bir periyotta yönetilmesini gerekli kılmaktadır. Salt fiziksel unsurların iyileştirilmesi, insan unsurunun göz ardı edilmesine neden olmakta bu durum ise çalışanların örgütlere olan tutumlarını etkileyebilmektedir. Çalışan tutumlarının etkilenmesi sonucu örgütsel sinizm kavramı belirginlik göstermiş ve süreç içerisinde kavram üzerine gerçekleştirilen araştırmalar ivme kazanmıştır.

I.1.1. Sinizm Kavramı

Sinizm, toplumsal yaşam içerisinde çok fazla kullanılmayan, kökeni felsefeye dayanan soyut bir kavram niteliğindedir. Kavram birçok durum ve tutumu içerisinde barındırmakta bu nedenle de çeşitli bilim dalları ile ilişkilendirilebilmektedir.

Sinizm kişiye, gruplara, fikirlere ya da kurumlara yönelik olarak gelişebilen umutsuzluk, uyumsuzluk ya da küçümsemeyi kapsayan tutumlar şeklinde ifade edilebilir (Bedük, 2010: 184). Sinizm felsefesini benimsemiş kişiler sinik olarak adlandırılmaktadır. Sinik kavramının özüne bakıldığında ise, kavramın antik Yunancada yer alan “kynikós” sözcüğünden ileri geldiği görülmektedir. Ayrıca kavram Türk Dil Kurumu sözlüğünde,

“insanın erdem ve mutluluğa hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes’in öğretisi, kinizm” şeklinde tanımlanmaktadır (www.etimolojiturkce.com; www.tdk.gov.tr).

Sinizm, M.Ö. 2000’li yıllarda belirginlik kazanan ve dönemin devlet anlayışına tepki olarak çeşitli kazanımlardan vazgeçmeyi bu doğrultuda ise toplumsal yaşamdan soyutlanarak, yoksul bir yaşamı yeğlemeyi içerisinde barındıran siyaset felsefesidir (Demir ve Acar, 2005: 365). Burada söz konusu olan devletin siyasal örgütlerinden bağımsız hareket ederek sosyal düzene itiraz etmektedir.

Sinizm ve kinizm kelimelerinin bazı literatürlerde birbirlerinin yerine kullanılabildiği görülmektedir. Lakin bu iki kavramın özünde anlam farklılıkları taşıdığı belirtilmelidir. Öyle ki on dokuzuncu yüzyıl sonlarında sinizm ve kinizm kavramları arasında anlam mücadelesi söz konusu olmuş ve zamanla belirginleşmiştir. Kinizm grupların, alt tabakaların resmi kültürü küçümseyerek inkâr etmesini, sinizm ise egemen kültürün neden olduğu toplumsal çözülmeye karşı halkın sergilediği tepkiyi temsil etmektedir (Köktürk, 2008: 98).

Sinizm ifadesini daha iyi anlayabilmek adına öncelikle kavramın kökeninin analiz edilmesi gereklidir. Sinizm kavramı temel itibari ile antik Yunan’a dayanan, bir düşünce okulu ve hayat tarzıdır. Sinizm kavramı süreç içerisinde “cynic”, “cynical” ve “cynicism” olarak farklı şekillerde kullanılmıştır. Oxford İngilizce sözlükte ise sinizm, insan davranışlarındaki samimiyet ve iyiliğe inanmayan ve bu durumu sürekli olarak aşağılama ve dudak bükme gibi davranışlarla dışa vuran kişi olarak tarif edilmektedir (Dean vd. 1998: 342).

Sinizm kavramının köken itibarı ile nasıl türetildiğine dair iki farklı görüş mevcuttur. Bu görüşlerden birincisini kavramın, Antik Yunan’da Antisthenes’e ait çalışma salonuna verilen isim olan “Kynosarges” kelimesinden türetildiği oluşturmaktadır. İkinci görüş olarak ise kavram kökeninin, Yunancada köpek manasına gelen “Kyon” kelimesinden ileri geldiği ifade edilmektedir. Kynosarges kelimesi, temelinde akademi ve eğitim salonları anlamına tekâmül etmektedir. Kyon kelimesi ise, Antisthenes’in felsefesini kabul etmemiş ve aşağılamış olan Diogenes tarafından köpek manasında kullanılmıştır. Bu kelime Dioegenes perspektifinde, köpek yaşamı benzeri olarak, sadece temel ihtiyaçlara yönelik olarak yaşamayı kapsamaktadır (Shea, 2009: 7).

Sinizm kavramı, Antisthenes tarafından, Sofist anlayışından bağımsız nitelikte bir felsefe eğitimi vermek amacıyla kurulan ve Kinik Okul adı ile bilinen okulun, benimsemiş olduğu felsefe olarak tanımlanmaktadır (Cevizci, 2003: 478).

Antisthenes felsefesi esasında toplumun zenginlikler peşine düşmeden, elindeki ile yetinme anlayışını barındırmaktadır. Sokrates’in yaşam biçiminden esinlenen Antisthenes için erdem en büyük mutluluk kaynağı olmuştur. İnsanlar için erdem, yaşama anlam yüklemekte ve kişilerin kendi kendine yetebilmesini sağlamaktadır. Antisthenes’in savunduğu yaşam biçimi ile Diogenes’in taraftar olduğu yaşam biçimi farklılık göstermiş ve Antisthenes insanların çalışma yanlısı olmalarını desteklerken, Diogenes insanların istemelerini yeğlemiştir (Ağaoğulları, 2009: 171-172). Antisthenes, sinizm felsefesinin kurucusu olmasına rağmen, bu öğretilerde en önemli isim Diogenes olmuştur. Diogenes’in gündüz saatleri içerisinde bir fener ile dolaşması ve gereksinimlerinden kendini uzaklaştırarak bir fıçı içine yerleşmesi sinizm öğretisinin hayata geçirilmiş hali olarak nitelenmiştir (Dean vd. 1998: 342; Sur, 2010: 13).

Sinik bireylerin esas özelliklerinden bazıları Brandes ve arkadaşları (1999) tarafından gerçekleştirilen araştırmada şu şekilde saptanmıştır (Özgener vd., 2008: 54) :

- Sinik kişiler, yalan söyleme, sahte yüzle ortaya çıkma ve diğer kişileri istismar etmenin, kişinin özyapısal özellikleri olduğuna inanmaktadırlar.
- Sinikler, çevresindeki diğer kişileri egoist, bağdaşmaz ve güvensiz olarak nitelemektedir.
- Sinikler, kişilerin eylemlerinin temelinde farklı ve kötü niyetli güdülerin barındığına inanmaktadırlar.
- Sinik kişiler, psikolojik obje (kişi, toplum, örgüt gibi) ile ilgili bir düşünceye sahip oldukları zaman utanç, stres ve nefret hissedebilmektedirler.
- Sinikler, psikolojik objenin doğruluk ve samimiyetten noksan olduğu ile ilişkili eleştirilere yönelebilirler.
- Sinikler, psikolojik obje ile ilişkili olarak tecrübe kazandıkları takdirde, olayları kişisel yorumları ile anlatarak küçümseyici bir mizah benimseyebilirler.

İlk sinikler, toplum mağdurları olarak nitelenen modern siniklerin aksine, sinizmi kasıtlı bir biçimde felsefe edinmişlerdir. İlk siniklerin ve modern siniklerin ortak noktası olarak umutsuzluk görülmektedir. İlk siniklerin bu tutumlarına, üstesinden gelemeyecekleri ve yenme umutları olmayan bir toplumla mücadele etmesi zemin oluşturmuş, modern siniklerin tutumlarına ise topluma hâkim sistemin onlara yüklediği güdüler ve bu nedenle umutlarının kaybolması kaynak oluşturmuştur (Delken, 2004: 12). Aynı zamanda eski sinizm ve günümüz sinizm anlayışı karşılaştırıldığında, sosyal

değerlere güvensizliği ve bu doğrultuda mizahi bir eleştiriyi barındıran eski sinizm anlayışına karşın günümüz siniklerinde benzer yaşam tarzı söz konusu değildir (Candan, 2013: 183).

Kanter ve Mirvis'e göre, sinikler hayal kırıklığı yaşamış, anlayış kalıplarının dışarısına çıkamayan ve beklentilerini karşılayamamış kişilerdir. Bu kişiler iletişim içerisinde oldukları bireylere çamur atmakta aynı zamanda bu kişilerin egoist yapıda olduklarına inanmaktadırlar. Örgüt bünyesindeki sinik çalışanlar ise, yöneticilerinin söylemlerinden şüphe duymakta ve kendilerinin örgüt tarafından istismara maruz kalacaklarına inanmaktadırlar (Kanter ve Mirvis, 1989: 377).

James (2005: 1)'e göre, sinizm hayal kırıklığı, ümitsizlik ve engellenme birleşiminden oluşan bir tutumdur. Sinizm esas olarak güven duygusunun oluşmaması ile ilişkili olup, doğruluk ve samimiyet ilkelerinin kişisel çıkarlar uğruna terk edilmesidir. Costa (1983) sinizmi, kişinin diğer kişilerin güdülerine yönelik olarak benimsediği aşağılayıcı ve güvenilir olmayan inanç olarak tanımlamıştır (Akt.Özgener vd. 2008: 54). Abraham (2000: 270)'e göre ise sinizm, kişi davranışlarına yönelik olarak olumsuz algıları yansıtabilen, doğuştan kazanılır nitelikte, istikrarlı bir kişilik özelliğidir.

Yapılan tanımlamalara bakıldığında, sinizmin kişilerin hayata bakış açılarından kaynaklandığı ve toplumsal yaşamın her köşesinde karşılaşılan olgulara olumsuz algıların yansıtıldığı bir kişilik özelliğinden ibaret olduğu söylenebilir. Farklı toplumsal alanlar içerisinde sinik tutumları harekete geçiren öğeler de farklılık gösterebilmektedir (Kart, 2015: 75). Yabancı literatürler incelendiğinde ise, sinizm kelimesinin yerine farklı kelimelerin kullanıldığı görülmektedir. Özellikle şüphecilik kelimesi sinizmin yerine fazlaca kullanılmaktadır. Lakin şüpheli kelimesinin içerisinde kesin yargı barındırmaması,

sinik bireylerin ise kesin olarak kötülüğe odaklanması nedeni ile kelimeler anlam kapsamında birbirlerinden ayrılmaktadırlar (Kutanis ve Dikili, 2015: 271).

I.1.2. Örgütsel Sinizm Kavramı

Sinizmin bireylerde ki olumsuz tutumları yansıtan bir kişilik özelliği olduğu yapılan tanımlamalarda aktarılmıştır. Günümüzde örgüt ve çalışanlarının bir bütün halini alması göz önüne alındığında, kişilerin negatif algılarını tetikleyecek örgüt içi birçok unsurun da mevcut olduğu kaçınılmaz bir gerçektir. Öyle ki örgüt yapıları içerisinde yanlış ve yetersiz uygulamaların barınması, çalışanlara yönelik olarak olumsuz tavırların sergilenmesi, çalışanların beklentilerine cevap verilmemesi gibi nedenler çalışanlarda hayal kırıklığına ve umutsuzluğa sebebiyet verebilmektedir. Bu durum ise örgüt çalışanlarında sinizmin oluşmasına zemin hazırlamaktadır. Örgüt yapıları içerisinde adaletsizliklerin barınması, çalışma ortamlarının etkili dizayn edilememesi ve çalışanların davranışları üzerinde durulmaması gibi pek çok neden sinizmin yaygınlaşmasına sebebiyet vermekte bu nedenle sinizm kavramı sıkça araştırmalara konu olmaktadır.

Örgüt kapsamında etkili bir liderlik yönetiminin mevcut olmaması, iş yoğunluğunun artırılması ve çalışma saatlerinin uzatılması, örgüt içi küçültme politikalarının uygulanması gibi birçok neden, işçi ve işveren ilişkilerinin yozlaşmasına neden olmaktadır. Bu durum sonucunda ise, çalışanlarda örgüte yönelik olarak sinizm tutumunun benimsenmesi söz konusu olmaktadır (Cartwright ve Holmes, 2006: 201). Örgütsel sinizm bilişsel, davranışsal ve duyuşsal yönleri alan ve temelinde inançsızlık, güvensizlik gibi negatif duygularını barındıran bir tutum olarak nitelenmektedir. Wanous vd. (2000), sinizm ile ilgili olarak yaptıkları araştırma sonucunda, sinizmin çalışanlar dâhilinde iş yerinde bulunmama, performans düşüklüğü ve işten ayrılma niyeti gibi birçok

olumsuz davranışlar ile ilişki içerisinde olduğunu saptamıştır. Ayrıca sinizm algısını barındıran çalışanların örgütsel karar verme süreçlerinde etkin olmadıklarına ulaşmışlardır. Buna karşın birçok bilim adamı ise, örgütsel sinizm algısının yumuşatılabilir bir tutum olduğunu savunmaktadır (Bommer vd., 2005: 736).

Andersson (1996: 1396) örgütsel sinizmi, kişiye, topluluğa, görüşe, örgütlere ya da sosyal kabullere karşı, hayal kırıklığı, umutsuzluk ve inançsızlık gibi olumsuz algılar etrafında şekillenen bir tutum olarak tanımlamıştır. Brandes (1997) örgütsel sinizmi, bir kişinin faaliyet gösterdiği örgüte yönelik olarak geliştirdiği ve içerisinde bilgi-duygu ve davranış boyutları barındıran negatif bir tutum olarak tanımlamıştır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 300). Bir başka ifadeyle ise örgütsel sinizm, “genel olarak diğer işgörenlere, örgüt yönetimine, örgüt süreçlerine ve prosedürlerine karşı gelişen negatif bir tutumdur” (Wilkerson vd., 2008: 2274).

Sinizmin örgütsel davranışa yansması olarak ele alınan örgütsel sinizme ilişkin çalışmalar, 1940 yıllarında Minoseta Üniversitesi’nde gerçekleşen kişilik çözümlemesinin tarihi araştırmalarında yer bulmuştur. Sinizm ölçeklerinin zeminini “Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri” Cook ve Medley’in “Sinik Düşmanlık Ölçeği” oluşturmaktadır. Örgütsel sinizm araştırmalarının hız kazanması ise 1990’lı yılların başını bulmuştur (Sur, 2010: 24).

Örgüt içerisinde, kendisini çalışmaya adanmış, sakin kişilerin yanı sıra maruz kaldığı eylem ve sözlere karşı tepkilerini sertçe dile getiren kişiler de mevcuttur. Burada esas olan üst yönetim tarafından çalışanların kontrol altına alınmak istemesi, çalışanların ise bu durum karşısında göstermiş olduğu davranış farklılıklarıdır. Üretimin ivme kazanması ile birlikte çalışanlar ve örgüt arasındaki algılar değişim göstermiş ve somut

olarak gösterilen tepkiler yerini zeki reaksiyonlara bırakmıştır. Bu durumun sonucunda ise, özellikle modern dünya siniklerinin otoriteye olan güven duygusunu azaltmış ve herkesin kendi çıkarları için güdülendiğine inandırmıştır (Kart, 2015: 77). Sinik çalışanlar, örgüt uygulamalarının eşitlik ve samimiyetten uzak olduğuna, yönetim süreçlerinin ise kişisel çıkarlar doğrultusunda işlev kazandığına inanmaktadırlar. Bu gibi duygular ise, içerisinde objektif yargılar barındırmamakta ve çalışanların örgüt hakkında katı inançlarının oluşmasına neden olmaktadır (Eryeşil ve Fındık, 2011: 99).

Örgütler içerisinde oluşum gösterebilen örgütsel sinizm olgusunun, bazı temel özellikleri mevcuttur. Bu özellikler ise şu şekilde sıralanabilir (Dean vd., 1998: 347) :

- Örgütsel sinizm tutumu, içerisinde gerek örgütsel gerekse bireysel değişimleri barındırdığı için, kişilik özelliğinden ziyade bir durumu temsil eden algıdır.
- Örgütsel sinizm davranışının ortaya çıkabilmesi yalnızca belli başlı sektörler ile ilişkili değildir. Çeşitli iş kollarında örgütsel sinizm belirebilir.
- Örgütsel sinizm çok boyutlu bir kavram olmakla birlikte kişiler tarafından örgüte karşı şekil alan inanç, tutum ve davranışları da kapsamaktadır.
- Örgütsel sinizmin içerisinde yer alan bütün boyutlar belirli derecede bir öneme sahiptir. Bu boyutlardan en önemlisini bilişsel boyut oluştururken, diğer boyutları oluşturan duyuşsal ve davranışsal boyutlar da, örgütsel sinizm algısının oluşmasında etkili ve önemli bir role sahiptir.

Örgütsel sinizm algısının temelini, beklenti, atfetme, tutum, sosyal değişim, duygusal olaylar ve sosyal güdülenme kuramları oluşturmaktadır.

Beklenti Kuramı: Kişilerin araçsallık, beklenti ve değerlik olmak üzere üç faktörün çarpımsal fonksiyonu ile motive edildiğini kapsayan kuramın temelleri Victor Vroom (1964) tarafından atılmıştır. Çalışan sinizminin gelişimini açıklamayan kuramda, çevresel unsurlar baz alınarak kişi algı ve hareketlerinin önemi vurgulanmaktadır (James, 2005: 11). Beklenti kuramı, çalışanların mükâfat ve hedef tatmini ile harcamış olduğu enerjinin seviyesini ortaya koymakta bu nedenle çalışanların kişisel beklentileri ile ilişki göstermektedir. Ayrıca kuram, örgütsel sinizm algısı ile özdeş nokta olarak, örgütsel değişim adına sarf edilen emeğin, ileriye dönük başarısızlıkla sonuçlanacağı düşüncesini kapsamaktadır (Kalağan, 2009: 50).

Atfetme Kuramı: Örgüt içerisinde geçen herhangi bir olay ile ilişkili atfetmelere, algı ve tutumlar dâhilinde sebep olan olgular ile ilgilenmektedir. Atfetme kuramı ve sinizm arasındaki etkileşimi, Weiner'in sosyal güdülenme kuramı açıklamaktadır. Weiner'a göre, kişiler olumsuz olarak değerlendirdikleri bir olayla karşılaşması sonrasında, olay üzerindeki algılarından esinlenerek nedensel atıflarda bulunabilmektedirler. Söz konusu atıfların neticesinde ise kişilerde kızgınlık, sempati, sorumluluk ya da umut gibi duygular oluşabilmektedir (Eaton, 2000: 15-18).

Tutum Kuramı: Duyuşsal, bilişsel ve davranışsal etkileşimler temelli sinizm algısı ile ilişki gösterdiği belirlenen, Pratkanis ve Greenwald (1989) öncülüğünde geliştirilmiş sosyo bilişsel nitelikte bir paradigmadır. Pratkanis ve Greenwald'a göre tutumlar, sorunları giderebilmek adına kolay yordamlar sağlamaktadır. Kuram ile kişilerin kazandığı tutumların, davranışlar üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğu belirlenmeye çalışılmıştır (James, 2005: 12).

Sosyal Değişim Kuramı: Kişiler arasında mevcut sosyal ilişkileri, kaynak değişimi kapsamında değerlendiren ve kişilerin kurmuş olduğu sosyal ilişkiler ile bu ilişkilerin devamlılığının ödüllendirme beklentisi amacıyla gerçekleştiğini savunan kuramdır. Sosyal değişim kuramı teriminin yer aldığı ilk araştırma, Blau (1964) tarafından gerçekleştirilmiştir. Blau'ya göre bu kuram, bireylerin yalnızca iktisadi nitelikte ilişkiler kurabildiğini değil aynı zamanda sosyal değişim kaynaklı ilişkiler de kurabileceği görüşünü varsaymaktadır. Sosyal ve iktisadi değişim arasındaki fark ise, sosyal değişim içerisinde ilişkiye yol gösteren kaide ya da sözleşmelerin barınmaması ve ilişki süresince ortaya çıkan sosyal maliyetlerin her zaman karşılık bulacağı düşüncesinin yer almamasıdır. Örgüt çalışanları tarafından sinizm tutumunun benimsenmesinde rol oynayan etken, çalışanların kendilerine verilen sözlerin ve örgütsel beklentilerinin karşılık bulmamasıdır (Bolat, vd., 2009: 219; Johnson ve O'leary-Kelly, 2003: 627).

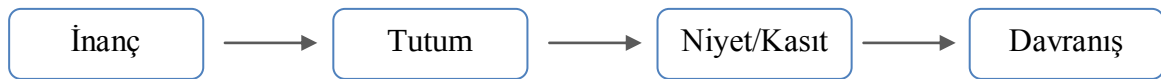
Duygusal Olaylar Kuramı: Örgüt içerisinde gerçekleşen olayların, çalışanların örgüte yönelik oluşturduğu tutumlar ve duygusal durumlar üzerinde mevcut bir etkiye sahip olduğunu öne süren kuramdır (Brown ve Cregan, 2008: 669).

Sosyal Güdülenme Kuramı: Weiner (1985) öncülüğünde geliştirilen kuramın temel görüşü, örgüt ortamında sinizm tutumuna neden olan durumlar ile ilgili olarak tanımlama girişiminden önce, duruma neden olan etkenleri saptamak ve bu durumun işgörenler tarafından ne şekilde algılandığını belirlemek gereğidir. Kuram kapsamında olayın yorumlanmasına dair ilk basamağı, olayın sonuçlarını saptamak ve olayı nedensel boyutları ile araştırmak oluşturmaktadır. Araştırma neticesinde ise, olay hakkında yükümlülük kararı alınarak, aynı olayın tekrar gerçekleşmesi halinde çözüm beklentisi geliştirilmektedir (Eaton, 2000: 13).

I.2. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Kişilerin çevresine, bulunduğu örgüte ya da bizzat kendine yönelik olarak geliştirdiği tutumlar, olumlu yahut olumsuz tepkiler sonucunda açığa çıkmaktadır. Öyle ki, karşılaştığımız bir olay ya da hoşnut olmadığımız bir durum negatif algıların tetiklenmesine yol açmakta ve gerek zihinsel gerekse davranışsal başkaldırıya zemin hazırlamaktadır. Kişiler ile bir bütün haline gelen örgütsel ortamlarda da olumsuz güdüler söz konusu olabilmekte ve örgüt içi birçok etken işgörenlerin örgüte yönelik algılarında belirleyici olmaktadır.

Şekil 1.1. Düşünce Davranış Süreci



Kaynak: (Ajzen 2001'den akt. Delken, 2004: 11)

Kişilerde tutumlar, inançlar ile şekillenme sürecine girmekte, bu süreçte duygu ve davranışlar da etkili rol oynamaktadır. Bu perspektiften hareketle sinizm algısının, doğrudan, güçlü bir şekilde duygu ve bilişler ile ilişkili olduğu belirtilebilir. Süreç esnasında tutumlara etki eden öğelerin baskınlıkları değişiklik gösterebileceği gibi, bireylerin duygularını dışavurumları da farklılık gösterebilmektedir. Bu nedenle sinizm algısının yansıması olarak ortaya çıkan tepkiler de kişiler arası farklılık gösterebileceği yadsınamaz bir gerçektir (Delken, 2004: 11).

Dean vd. (1998), geçmişte ele alınan kuramları bir bütün haline getirerek yeniden inşa etmek amacı ile sinizm algısına yönelik yeni bir perspektif geliştirmişlerdir.

Buradaki esas amaç ise, söz konusu kavramı daha anlaşılır hale getirmek ve sinizm algısının ölçülmesi noktasında sağlam bir zemin hazırlamak olmuştur (James, 2005: 26).

Dean vd. (1998)' e göre örgütsel sinizm, örgüte yönelik olarak negatif algıları ifade etmekte ve üç alt boyut barındırmaktadır. Bu boyutlar ise şu şekilde sıralanmaktadır (Dean vd., 1998:345) :

- İnanç (Bilişsel) Boyut
- Duygusal (Duyuşsal) Boyut
- Davranış (Davranışsal) Boyut

İlk boyut olan inanç boyutu, sinik çalışanların örgüt içi değerleri eşitlik ve güven unsurlarından yoksun olarak nitelemesini ve örgütsel uygulamaların, örgütsel çıkarlar doğrultusunda geliştirilmesi inancını kapsamaktadır. Duygusal boyut, çalışanların örgüte yönelik olarak, aşağılama, kızgınlık, kınama gibi duyguları ifade ederken, davranışsal boyut eleştirileri, alaycı mizahları ve iğneleyici şakalar gibi sinik tutumları ifade etmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2014: 88).

1.2.1. Bilişsel Boyut

Örgütsel sinizmin bilişsel boyutu çalışanlarda, parçası oldukları örgütün eşitlik, samimiyet ve doğruluktan yoksun olduğuna dair inançların oluşmasını ifade etmektedir. Sinik örgüt üyeleri, yönetim kadrosunun ve diğer çalışanların davranışlarında iyi niyet barındırmadıklarına inanmakta ve bu nedenle söz konusu kişilere aşağılama ve alay etme eğilimi göstermektedirler. Sinik çalışanların geçmişte maruz kaldıkları kötü tecrübeler, davranışlarına yön verme noktasında etkili olabilmektedir. Öyle ki sinizm tutumunu taşıyan çalışanların, diğer çalışanlara yardımcı olmak istememeleri, örgüt hedefleri için

faaliyette bulunmaya isteksiz davranmaları gibi olumsuz birçok davranış sergilediği bilinmektedir (Özcan, 2013: 13).

Bilişsel boyut genel olarak, örgütün bütünlükten yoksun olduğuna dair inancı temsil etmektedir. Sinik çalışanlar, örgüt uygulamalarının adalet ve dürüstlük gibi ilkeleri barındırmadığına inanmakla birlikte, bu ilkelerin örgüt tarafından önem arz etmediğini ve doğruluktan yoksun, ahlaksız eylemlerin örgüt için bir değer halini aldığını savunmaktadırlar. Davranışların altında kişisel çıkarların barındığını düşünen sinikler için, gizlenmiş güdüler daima samimi davranışların önüne geçmekte ve örgüt içi eylemler güvenilmez olarak nitelenmektedir (Pelit ve Pelit, 2014: 98).

Sinik çalışanlar, temel nitelikteki doğruluk ve içtenlik ilkelerinin örgütsel uygulamalarda yer bulmadığına inanmakta, bu ilkelere yer verilmeme nedeni olarak ise, kişisel ve örgütsel çıkarları göstermektedirler. Çalışanlar örgüt tarafından ihanete maruz kaldıklarını düşünmekte, bu doğrultuda şekillenen tutumları da öfke, küçümseme ve hor görme gibi negatif duygularla belirginlik kazanmaktadır (Dean vd., 1998: 346; Özgener vd., 2008: 56).

1.2.2. Duyuşsal Boyut

Örgütsel sinizmin bu boyutu, örgüte karşı oluşturulan negatif duygusal tepkileri kapsamaktadır. Sinik tutumların açıklanması hususunda Izard (1977) gerçekleştirmiş olduğu çalışmada, güçlü ve zayıf olarak nitelenmek üzere dokuz temel duyguyu tanımlamıştır. Dean vd. (1998) ise, Izard (1977) tarafından tanımlanan bu duygulardan birkaçının örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu ile ilişkili olduğunu saptamış, bu duyguları ise kızgınlık, aşağılama, nefret ve utanç duyguları olarak belirlemiştir (Kalağan, 2009: 47).

Sinizm tutumunun duyuşsal boyutu, kişilerin örgüte yönelik olarak oluşturdukları utanç, kızgınlık ve hor görme gibi duygusal tepkileri kapsamaktadır. Özellikle sinizm düzeyleri yüksek olan kişilerin, örgütlerinin söz konusu olması halinde, stres yaşayarak daha kuvvetli duygusal tepkiler oluşturduğu belirtilmektedir. Bazı sinik çalışanlar ise, örgüt ve kişisel standartları arasında karşılaştırma yapmakta ve kendilerini örgütlerden üstün görebilmektedir. Bunun sebebi olarak ise birçok çalışan, gerek anlama ve düşünme yetisinden gerekse davranış özelliklerinden kaynaklı üstünlüklere sahip olduğuna inanmaktadır (Eryeşil ve Fındık, 2001: 107).

1.2.3. Davranışsal Boyut

Örgütsel sinizmin son boyutu olan davranışsal boyut, olumsuz nitelikte eleştirel davranış yönelimlerini temsil etmektedir. Bu yönelimlerin esas nedeni olarak, örgütlerin içtenlik ve doğruluk ilkelerinden noksan olduğu inancı belirtilmektedir. En önemli davranışsal yönelimler olarak eleştirel ifadeler netlik kazanmakta, bunlara örnek olarak ise kötümser söylemler, gülmeler, anlamlı bakışmalar ve aşağılamalar gösterilebilmektedir. Ayrıca sinik çalışanlar bu doğrultuda, alaycı mizaha da yönelebilmekte ve eleştirel niyetle sergileyebilmektedir (Kutanis ve Dikili, 2015: 273; Özgener vd., 2008: 56).

Davranışsal boyutta, çalışanlar örgütleri aşağılama ya da kendilerini örgütten üstün görme eğilimi gösterebilmekte, bunun yanı sıra çalışanların örgüte yönelik şikâyetçi tavırlar benimsemesi ve memnuniyetsizliklerini eleştirel yollarla dile getirmesi olağan bir durum olabilmektedir. Sinik tutumlar dâhilinde eski siniklerin en dikkat çekici davranış yönelimleri olarak eleştiriler göze çarpmaktadır. Bu yönelimlerin altında ise birden çok neden olmakla beraber, yönelimler örgüt içerisinde gizli güdüler ve davranışların oluşmasına sebebiyet vermektedir (Ahmadi, 2014: 26).

I.3. Örgütsel Sinizm Türleri

Örgütsel sinizmin kavramsallaştırılmasına ilişkin olarak, Dean vd. (1998: 343) ve Abraham (2000: 270) tarafından, kişilik sinizmi, toplumsal sinizm, işgören sinizmi, örgütsel değişim sinizmi ve meslek sinizmi olmak üzere beş farklı tutum belirlenmiştir. Örgütsel sinizm tutumu ile ilgili olarak gerçekleştirilen çalışmalarda, sinizm kavramı kapsamında farklı tanımlamalara gidilmiştir. Delken (2014: 10) ise, örgütsel sinizm kavramının sadece iş ve işverene yönelmiş sinizm türlerini temsil etmek için kuşatıcı bir terim olduğunu vurgulamıştır.

Tablo 1.1. *Örgütsel Sinizm Türleri*

<i>Sinizm Türleri</i>	<i>Eylem</i>	<i>Amaç</i>	<i>Bağlam</i>	<i>Zaman</i>
<i>Kişilik Sinizmi</i>	Acımasızlık Öfke	İnsan Doğası	-	İstikrarlı Özellik
<i>Toplumsal/Kurumsal Sinizm</i>	Yabancılaşma Umutsuzluk	Kurumlar	-	Değişken
<i>Çalışan Sinizmi</i>	Hayal Kırıklığı Acımasızlık	Her şey	Olası Değişim İhtimali	Değişken
<i>Örgütsel Değişim Sinizmi</i>	Hayal Kırıklığı Karamsarlık	Değişim	Başarısız Değişim	Değişken
<i>Mesleki Sinizm</i>	Uzaklaşma Küçümseme	Müşteriler	Hizmet Kuruluşları	Değişken

Kaynak: Delken, M. (2004). *Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers* (Dissertation of Master of Economics), Faculty of Economics and Business Administration, University of Maastricht, s.15.

Tablo 1.1’ de aktarıldığı üzere örgütsel sinizm kapsamında yer alan davranışların eylem, amaç, bağlam ve zaman olmak üzere dört boyuta sahip olduğu varsayılmaktadır. Sinizm çeşitlerinde bu öğelerden en az bir tanesinde farklılık görülmektedir (Delken, 2014: 14).

I.3.1. Kişilik Sinizmi

Genel sinizm ya da fazlaca bilinen diğer adıyla kişilik sinizmi, kişilerin doğuştan edindiği bir kişilik özelliği ve kişi davranışlarının olumsuz algılarını ele alan bir sinizm türüdür (Abraham, 2000: 270). Sinizm kişilik özelliklerini barındıran kişiler, çevresindeki diğer kişilerin kesin kanı ile çıkarları doğrultusunda hareket ettiklerine inanmakta ve bu çıkarlara dâhil olmamak için yalan söyleme, samimiyetsiz davranma gibi tutumlar sergileyebilmektedir. Sinik kişiler sosyal yaşam içerisinde mevcut olan görüşlerini, çalışma ortamlarına uyarlayarak, diğer çalışanlara yönelik olumsuz algılar oluşturabilmektedir. Yönetimin uygulamalarından memnun olmayan yahut kendilerine yönelik adaletsiz davranıldığını düşünen kişilerin, sinik tutumlar sergileyebilmesi oldukça yüksek bir ihtimaldir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013: 85).

Sinizm algısına sahip kişiler, ahlaki değerler kapsamında doğru davranışları bilmekte fakat doğru olmayan davranışları benimseme taraftarı olmaktadır. Bu davranışın sergilenmesi gerektiğini savunan sinikler, gerekçe olarak ise, “ben bu davranışı sergilemeseydim, bir diğer kişi bunu mutlaka yapacaktı ve muhtemelen daha olumsuz bir sonuç ortaya çıkacaktı” şeklinde düşüncelerini öne sürmektedirler. Sinizmi temellendiren fikir, gerçeklerin güç olduğu ve kişinin hedeflerine yol alırken bütün gerçekleri göz önünde bulundurması gereğidir. Bu perspektifte sinizm, ahlaki açıdan uygun olmayan lakin kişilerce akılcılık çerçevesinde uygun görülen davranış veya tutumlar olarak tanımlanabilmektedir (Bakker, 2007: 123).

Kişilik sinizmini taşıyan bireylerde, güvensizlik duygusu nedeniyle, çevresindeki diğer kişileri bencil ve sahtekâr olarak niteleme eğilimleri görülebilmektedir.

Ayrıca bu kişilerin taşımış olduğu olumsuz algılar yalnızca diğer kişileri etkilemekle kalmamakta aynı zamanda kişisel sosyal hayatlarını da olumsuz etki altına alabilmektedir.

1.3.2. Toplumsal / Kurumsal Sinizm

Toplumsal ya da kurumsal sinizm, bir ülkede yaşayan vatandaşların devlet yönetimlerine ve örgütlerine güvenmedikleri takdirde oluşabilen örgütsel sinizmin bir çeşidi olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca kurumsal sinizmin, kişi ve toplum arasında gerçekleşen psikolojik sözleşmenin ihlali neticesinde ortaya çıkabildiği de belirtilmektedir (Kanter ve Mirvis, 1989: 36; Abraham, 2000: 271).

Toplumsal sinizm algısının hâkim olduğu bireylerde, beklentilerinin toplum tarafından cevap bulmadığı fikri barınmaktadır (Pitre, 2004: 11). Toplumsal sinizmin sonuçları çalışanlara ve örgüte bağlı olarak değişim gösterebilmektedir. Bu duruma zemin oluşturan etken ise kişilerin örgütlerine dâhil olmadan önce, örgütlere yönelik oluşturdıkları önyargılardır. Önyargılar beklentilerin seyrini değiştirerek kişileri genellemeye yönlendirmektedir. Bu nedenle örgüt içinde yaşanan her durum, çalışanların motivasyon ve tutumunu değiştirme gücüne sahiptir (Sur, 2010: 20).

Toplumsal / kurumsal sinizmde toplum içerisinde yer alan bireyler, örgütler ve diğer aktörlerle ilgili olarak beklentilerin karşılanmaması durumu söz konusu olmakta, bunun sonucunda ise yaşanan hayal kırıklığının yanı sıra bireylerin topluma yönelik olumsuz algıları gelişim göstermektedir. Toplumda yaşanan her türlü olumsuz gelişme, kişilerde güvensizlik duygusuna sebebiyet vermektedir. Kişilere ve örgüte yönelik inançsızlık, bireylerde aşılması zor bir önyargıyı tetiklemekte ve sosyal yaşama yönelik bakış açılarını negatif yönde etkilemektedir. Bunun sonucunda ise, kişiler gerek örgütlere

gerekse topluma yönelik oluşan güvensizliklerini, davranışları ya da söylemleri ile sergileyebilmektedir.

I.3.3. Çalışan Sinizmi

Çalışan sinizmi, örgütler dâhilinde yüksek kapital sahiplerine, yönetim kadrosuna ya da çalışma ortamı içerisinde bulunan diğer kişi ve birimlere yönelik olarak oluşan olumsuz tutumlardır. Çalışan sinizmini barındıran kişilerde, kızgınlık, umutsuzluk aşağılama ve inançsızlık gibi duygular hâkim olmakta ve gerek bilişsel gerekse davranışsal memnuniyetsizlikler bu duygular ile dışa vurulmaktadır (Andersson, 1996: 1403). Andersson (1996), çalışan sinizmini sözleşme ihlalleri temelli olarak ele almış bu perspektifte, ihlalin gerçekleşmesi durumunda kişilerde eşitsizlik algısının oluşabileceğine bu durumun ise kişiler nezdinde en önemli güvensizlik etkeni olduğuna vurgu yapmıştır.

Çalışan ya da işgören sinizmi, çalışma saatlerinin artması, başarılı bir yönetim anlayışının mevcut olmaması, yeni görevlerin belirlenmesi, iş yoğunluğun artırılması, örgüt uygulamalarının değişkenlik göstermesi gibi birçok nedenle ilişkili olarak çalışan ve işveren arasında oluşmuş yeni bir paradigmadır (Cartwright ve Holmes, 2006: 201). Çalışan sinizminin oluşmasında kişi-rol çatışması ve rol belirsizliği olmak üzere iki önemli faktör bulunmaktadır. Kişilerin örgüt içerisinde yükümlü olduğu görevleri, nitelikleri uyuşmadığı yahut benimsemediği için ifa etmemesi örgütlerde kişi ve rol çatışmasına sebebiyet vermektedir. Çalışanların dâhil olduğu pozisyonlarda görev kapsamında belirlenen unsurlar ile çalışanlardan talep edilenler arasında ki mevcut uyumsuzluklar ise rol belirsizliğine sebebiyet verebilmektedir. Örgüt bünyesinde bu gibi olumsuzluklar kişilerde sinizm algısını ortaya çıkarabilmekte ve kişilerde örgüte yönelik inançsızlık oluşmasına etken olmaktadır (Yılmaz, 2016: 14).

I.3.4. Örgütsel Değişim Sinizmi

Örgütsel değişim sinizmi, örgüt bünyesinde değişimde rol oynayan lidere duyulan güvensizliği ve geçmişte başarısız ya da faydalı olmayan değişim hareketlerine yönelik bir tepkiden kaynaklanmaktadır. Tepkinin ortaya çıkması ise, değişimde etkili yöneticilerin niyet ve amaçlarından bağımsız gerçekleşmektedir. Örgütsel değişim sinizmi genel olarak değişim girişimlerine yönelik karamsar ve umutsuz bakış açısını ifade etmektedir. Değişimden mükellef yöneticiler ise, çalışanlar tarafından niteliksiz ve tembel olarak değerlendirilmekte buna bağlı olarak da örgütlerde girişimler olumsuz bir seyir izleyebilmektedir (Reichers vd., 1997: 49; Wu vd., 2007: 330).

Etkisiz değişim hareketlerine yönelik olumsuz tutumları ifade eden örgütsel değişim sinizmi, geleceğe dair umutsuz inançları da içerisinde barındırmaktadır. Sinizm algısı oluşmuş çalışanlar örgütlerinin başarılı olacağına dair güvensizlik duymakta ve her türlü yeniliğe karşı direnç göstermektedir. Bunun yanı sıra örgüt ve çalışan arasında sosyal sözleşme ihlalinin gerçekleştiği düşüncesi ya da yönetimin çalışan üzerinde oluşturduğu kötü izlenim gibi birçok neden, değişim hareketlerinin önüne geçen etken olabilmektedir (Abraham, 2000: 272).

Örgütsel değişim amaçları süresince, yönetim tarafından çalışanlara dair gerekli bilgilendirmenin yapılması aynı zamanda oluşabilecek başarısızlık durumu kapsamında çalışanlara güvence gösterilmesi etkili bir uygulama olmaktadır. Bu uygulamanın örgüt tarafından gerçekleştirilmesi, çalışanların değişime yönelik inanç seyrini olumlu olarak değiştirebilmektedir. Karşıt bir durum olarak yöneticilerin söylemlerinin haksız çıkması halinde ise, çalışanlar sinik tutumlarını artırabilmekte ve bulunduğu örgüte olan inancını kaybedebilmektedir (Thompson vd., 2000: 2). Birçok

olumsuz sonuca neden olabilen değişim sinizmini önleyebilmek oldukça önem arz etmektedir. İşgörenlerin sinik tutumları örgütler için başarısızlığı beraberinde getirmekte, başarısız örgütler ise çalışanların sinik davranışlarını kuvvetlendirmektedir (Bommer vd., 2005: 737).

I.3.5. Meslek (İş) Sinizmi

Mesleki sinizm, ifa edilen mesleğin içeriğine karşı oluşturulan sinizm algısını ifade etmektedir (Kutanis ve Dikili, 2015: 272). Bencillik, işten ayrılma isteği, duygusal uyuşukluk gibi duygular mesleki sinizm algısının bileşenlerini oluşturmaktadır. Kişiler çalışma sürecinde tüketici ile negatif ilişkiler kurabilmekte bu durum ise, çalışanların duygusal tükenmesine sebebiyet veren etken olmaktadır (Abraham, 2000: 273). Kişilerin meslekleri çerçevesinde çeşitli nedenlerle kendilerini örgütten soyutlaması, hem fiziksel hem de zihinsel açıdan tepki göstermelerini mümkün kılmaktadır. Meslekleri ile uyumsuzluk içerisinde olan çalışanlar ise işten ayrılmayı yeğlemektedir.

Niederhoffer (1967), polislerin sinizm algısı üzerine çalışma gerçekleştirmiş ve polis sinizminin, mesleki ilerleme baskıları ile tanımlanamayan biçimsel rol davranışlarından kaynaklandığını saptamıştır. Bunun yanı sıra polislik mesleğini icra eden kişilerde sinizm algısının sonucu olarak, toplumdaki diğer kişilere yönelik inanç kaybı ve hayal kırıklığı gibi olumsuz tutumlar oluşabilmekte, toplumsal normların farklılık göstermesi de bu tutumların yansımaları belirgin hale getirmektedir. Mesleki sinizm ve örgütsel sinizmin bazı çalışmalarda aynı anlamlara tekâbül ettiği aktarılmıştır. Lakin mesleki sinizm örgütsel faaliyetlerin içeriğine odaklanırken, örgütsel sinizm örgütsel faaliyetlerin şartlarına odaklanmaktadır (Dean vd., 1998: 344; James, 2005:19; Delken, 2004: 16).

I.4. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Faktörler

Örgütsel sinizme ilişkin olarak alanyazın incelendiğinde, olumsuz algılara neden olan unsurlar arasında, beklentilerin cevap bulmaması ve kişilerde buna bağlı olarak hayal kırıklığının oluşması göze çarpmaktadır (Kanter ve Mirvis, 1989: 72). Söz konusu unsurların yanı sıra örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında birçok değişken rol oynayabilmektedir. Bu kapsamda örgütsel sinizm algısına neden olan faktörler kişisel ve örgütsel olmak üzere iki grupta ele alınacaktır.

I.4.1. Kişisel Faktörler

Örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, hizmet süresi ve gelir gibi değişkenlerin etkili olabildiği belirlenmiştir.

Yaş: Çalışanların yaşları ilerledikçe deneyimleri artış gösterirken çalışma yaşamına ilişkin beklentileri düşüş göstermektedir. Beklentileri yüksek olmayan çalışanların iş doyumlarının ve örgütsel bağlılık düzeylerinin, beklentileri yüksek olan çalışanlara göre daha fazla olduğu araştırmalar sonucu saptanmıştır (Pelit ve Pelit, 2014: 90).

Andersson ve Bateman (1997), işyerlerinde oluşum gösterebilen sinizm algısının nedenleri ve sinizmin sonuçlarına yönelik araştırmada bulunmuş, araştırma sonucunda ise, yaş ile örgütsel sinizm arasında önemli ölçüde ilişkinin mevcut olmadığına ulaşmıştır. James (2005) tarafından, örgütsel sinizmin öncüllerine yönelik gerçekleştirilen çalışmada, yaş unsurunun önemli bir farklılık oluşturmadığı ve örgütsel sinizmin kişisel performansı büyük ölçüde etkilemediği saptanmıştır. Kalağan ve Güzeller (2008), öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarına yönelik gerçekleştirdikleri çalışmada, yaş değişkeni ve örgütsel sinizm tutumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını belirlemiştir.

Cinsiyet: Kadın ve erkek çalışanların örgütsel faaliyetler kapsamında benzer tepkiler gösterebildiğine yönelik çalışmaların yanı sıra farklı tepkiler sergilediklerini aktaran çalışmalar da mevcuttur (Kalağan, 2009: 68).

Literatür incelendiğinde, cinsiyet unsurunun örgütsel sinizmin oluşmasında önemli bir değişken konumunda olmadığını belirten birçok araştırma mevcuttur (Andersson ve Bateman, 1997; Kalağan ve Güzeller, 2008; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Nartgün vd., 2013). Bunun yanı sıra Kanter ve Mirvis (1989), sinizme yönelik gerçekleştirdiği çalışmada, kadın ve erkek davranışları arasında farklılıklar olduğunu saptamıştır.

Medeni Durum: Kanter ve Mirvis (1989) tarafından yapılan çalışmada, medeni durum değişkeninin, çalışanların sinik tutumlarını etkileyebildiğine ulaşılmıştır. Delken (2004), gerçekleştirdiği çalışmada bu sonuca benzer olarak medeni durum ve sinizm arasında bir ilişki olduğunu belirlemiştir.

Erdost vd. (2007) ve Efilti vd. (2008) ise, gerçekleştirdikleri araştırma sonucunda medeni durumun örgütsel sinizmin oluşmasında önemli bir etken olmadığını saptamıştır (Yılmaz, 2016: 16).

Eğitim Durumu: Literatür incelendiğinde, örgütsel sinizm ve eğitim durumu değişkeni arasında bir ilişkinin mevcut olduğunu saptayan araştırmaların olduğu gibi anlamlı bir ilişkinin söz konusu olmadığını belirten araştırmaların da bulunduğu görülmektedir. Kalağan ve Güzeller (2008), öğretmenlere ilişkin gerçekleştirdiği çalışmada eğitim durumu ile sinizm algısı arasında ilişki olduğunu saptamış ve eğitim düzeyinin yükseldikçe sinik davranışlara eğilimin de arttığını belirtmiştir. Fero (2005) tarafından yapılan çalışmada yine benzer sonuç olarak eğitim düzeyi ve sinizm tutumu

arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bulguların tersi olarak ise, Bommer vd. (2005) ve James vd. (2005) yaptıkları araştırma sonucunda, eğitim düzeyinin sinizm üzerinde etkili bir unsur olmadığına ulaşmışlardır.

Hizmet Süresi: Kişinin işyerinde geçirdiği süre hizmet süresi olarak adlandırılmaktadır. James (2005) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, hizmet süresi ve sinizm algısı arasında bir ilişkinin mevcut olduğu ancak bu ilişkinin düşük bir düzeyde olduğu belirtilmiştir. O’Connel vd. (1986) ise, yaptıkları araştırmada hizmet süresi ve sinizm arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu belirtmişlerdir (Kalağan, 2009: 70). Efilti vd. (2008), ve Tokgöz vd. (2008) ise yaptıkları araştırma sonucunda sinizm tutumunda hizmet süresi değişkeninin etkili olmadığını saptamışlardır (Yılmaz, 2016: 17).

Gelir: Çalışanların gelir düzeyleri arasındaki farklılıkların sinizm algısı üzerinde de farklılıklara neden olduğunu belirten araştırmalar mevcuttur. Fero (2005), sinizme ilişkin araştırması sonucunda, gelir düzeyi ve sinizm algısı arasında negatif yönlü bir ilişkinin bulunduğunu saptamıştır. Bu sonuca benzer nitelikte Delken (2004) tarafından çağrı merkezi çalışanları kapsamında gerçekleştirilen araştırmada, gelir durumunun çalışanların sinizm algısı üzerinde etkili olduğuna ulaşılmıştır.

Hiyerarşi: Örgütlerde, çalışanların sinizm algısını etkileyen bir diğer faktör olarak hiyerarşi belirtilmektedir. Kanter ve Mirvis (1989), örgüt bünyesinde hiyerarşik olarak tepe seviyede bulunan çalışanların, alt kademedeki görev alan çalışanlara oranla daha düşük seviyede örgütsel sinizm algısı taşıdıklarını belirtmişlerdir. Bu durumun sebebi ise, üst kademedeki görev alan çalışanların fazlaca sorumluluk almaları ve bu doğrultuda sorumlulukları ile memnuniyet düzeylerinin bağlantılı olmasıdır. Yüksek sorumluluğa sahip çalışanlar daha az örgütsel sinizm yaşamaktadırlar (Delken, 2004: 23).

I.4.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel sinizmi oluşturan örgütsel faktörler, örgütsel adalet, psikolojik sözleşme ihlali ve kişilik-rol çatışması olarak sıralanmaktadır.

I.4.2.1. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet, örgütsel sinizmi etkileyen önemli bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Kavram olarak örgütsel adalet, dürüstlüğü ve haklılığın örgüt içerisinde otorite tarafından korunmasını ifade etmektedir. Başka bir tanımlama ile ise örgütsel adalet, örgüt yönetiminde karar alınma süreçlerine ilişkin işgörenler tarafından oluşturulan algıyı kapsamaktadır (Bedük, 2010: 156).

Örgütsel adalete ilişkin çalışmaların zeminini, Adams'ın Eşitlik Teorisi oluşturmaktadır. Eşitlik teorisine göre, bireylerin örgüt içerisindeki yetkinlik derecesi ve işlerinden sağladıkları doyum, algılamış oldukları eşitlik ve eşitsizlik ile ilişkilidir. Bu kuramda temel düşünce, örgütlerde faaliyetlerini sürdüren işgörenlerin, kişisel çabaları sonucunda sağlamış oldukları avantajlarla, farklı örgütlerde yakın konuma sahip işgörenlerin avantajlarını karşılaştırdıklarıdır. Karşılaştırma neticesinde ise, örgüte ve işe yönelik algıları şekillenmektedir (Özdevecioğlu, 2003: 78).

Fitzgerald (2002: 26) örgütsel sinizm kapsamında gerçekleştirdiği çalışmada, örgütsel adaletsizlik ve örgütsel sinizm arasında ilişkinin mevcut olduğuna ulaşmış, adaletsizlik algısı yüksek olan işgörenlerin sinik tutumlar sergilemeye daha eğilimli olduğunu belirlemiştir

James (2005) tarafından yapılan araştırmada, örgütsel sinizmin öncülleri ve sonuçları ele alınmıştır. Araştırma sonucunda, örgütsel adaletin örgütsel sinizmi etkileyen

öncüllerden olduğu ve örgütsel sinizmi olumsuz yönde etkilediği belirtilmiştir (Candan, 2013: 184).

Kutanis ve Çetinel (2009), akademisyenler kapsamında örgütsel adalet algısının örgütsel sinizm tutumuna etkisini incelemeye yönelik gerçekleştirdiği çalışmada, örgütsel adaletsizlik algısı taşıyan çalışanların sinik tutumlar sergilediğine, ayrıca araştırma görevlilerinin sinizm tutumlarının daha yüksek boyutta olduğuna ulaşılmıştır.

Efeoğlu ve İplik (2011), ilaç sektörü çalışanları kapsamında gerçekleştirdikleri araştırmada, örgütsel adaletin boyutları ve örgütsel sinizmin boyutları arasında ters yönlü bir ilişkinin mevcut olduğunu ve bu iki değişken arasında negatif yönlü bir ilişkinin bulunduğunu saptamışlardır.

Örgüt içindeki memnuniyetsizliklerin, örgüte yönelik güvensizliklerin ve çalışanlar arasında huzursuzlukların nedenlerinden biri olarak örgütsel adaletsizlik algısı belirmektedir. Çalışanların sergilemiş oldukları performansların ya da haklı söylemlerinin karşılık bulmaması, iletişim noktasında engellerle karşılaşması gibi birçok neden çalışanlarda adaletsizlik algısının oluşmasına sebebiyet vermektedir. Bu algı ise, kişileri sinik tutumlar göstermeye yönelten ve örgüt içi iletişimden soyutlayan önemli bir etken niteliğindedir.

I.4.2.2. Örgütsel Politika

Örgütsel politika, kişisel çıkarlar ile temellenmiş, örgüt içerisinde stratejileri ve karar verme sürecini etkileyen ve örgüt tarafından onaylanmayan davranışlar olarak tanımlanmaktadır. İşgören eylem ve kararlarına ilişkin tutumları kapsayan örgütsel politikalar, kaygı, negatif duygular ve güven eksikliği gibi kavramlardan etkilenmektedir.

Bu perspektifte örgütsel sinizm ve örgütsel politikaların ilişki içerisinde olduğu belirtilmelidir (Kalağan, 2009: 73).

Örgütler zaman zaman işgörenlerin umutlarının artmasına neden olabilmekte ve bu doğrultuda işgören beklentileri yükseltebilmektedir. Beklentileri karşılık bulmayan ya da istekleri görmezden gelinen işgörenler ise, hayal kırıklığına uğrayarak örgüte yönelik güvensizlik algısı oluşturabilmektedirler. Bu durum sonucunda, örgütsel politikalar olumsuz algılanmakta ve örgütsel sinizm tutumu gelişim göstermektedir (Andersson, 1996: 1410). Örgütsel politika ve sinizm algıları benzer olarak örgüte yönelik negatif etken niteliği taşımaktadırlar. Her iki kavramda kişisel çıkarları ve doğruluktan noksanlığı içerisinde barındırırken, farklılaşma noktaları da bulundurmaktadır. Öyle ki, örgütsel politikayı algılayan her işgören hayal kırıklığı ve umutsuzluk yaşamamakta, bazı işgörenler politik bir ortamda bulunmaktan başarı inancı ile memnun olmaktadır (James, 2005: 10).

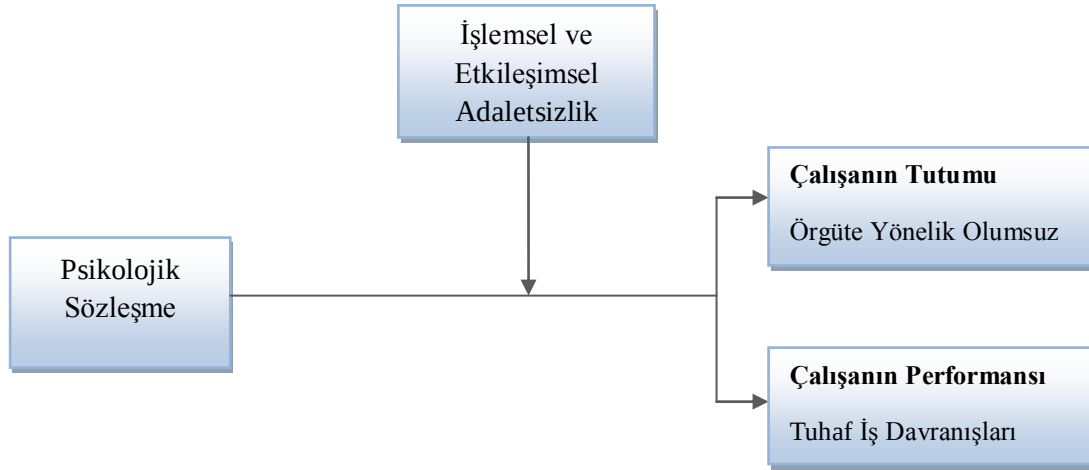
I.4.2.3. Psikolojik Sözleşme İhlali

Psikolojik sözleşme ihlali örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında önemli bir etken niteliğindedir. Psikolojik sözleşme kavramı, çalışan ve örgüt arasında yazılı nitelikte olmayan, karşılıklı beklentileri içeren inançlar bütünü olarak tanımlanabilmektedir (Karcıoğlu ve Türker, 2010: 122).

Psikolojik sözleşme, işveren ile çalışanların birbirlerine dair beklentilerini içeren, iş sözleşmelerinde yazılı olarak yer almayan konulardan oluşmaktadır. Psikolojik sözleşmede söylemlerin olmamasının temelinde, hem işveren hem de çalışanların beklenti konusunda birbirlerine açık olmamaları, beklentilerin doğal olduğuna dair inançla beyan etmeye gerek duymamaları ya da hayal kırıklığına sebebiyet verme düşüncesi gibi birçok neden bulunmaktadır (Mimaroglu, 2008: 50).

Psikolojik sözleşme ihlalinin çalışan algı ve davranışlarında neden olduğu değişiklikler Şekil 1.2.'de belirtilmiştir.

Şekil 1.2. Psikolojik Sözleşme İhlali



Kaynak: Kickul, J. (2001). When Organizations Break Their Promises: Employee Reactions to Unfair Processes and Treatment, *Journal of Business Ethics*, 290.

Şekil 1.2. incelendiğinde, işlemsel ve etkileşimsel adaletsizlik ile psikolojik sözleşmenin etkileşimi sonucunda, çalışanın örgüte yönelik olumsuz tavırlar sergileyerek, örgüt kapsamında normal olmayan tutumlar benimsediği görülmektedir. Psikolojik sözleşme ihlali, sinik davranışları tetikleyen duygusal bir belirti niteliğindedir. Beklentileri karşılanmamış bireyler hayal kırıklığına uğrayabilir ve örgüte yönelik olumsuz algılar geliştirebilir. Bu nedenle psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel sinizmi artırma etkisine sahip olduğu söylenebilir (Cartwright ve Holmes, 2006: 200).

Örgüt içerisinde çalışanların beceri, donanım ve yetkinliklerinin yanı sıra duyguları da önem taşımakta ve iş ile ilgili unsurları etkileyebilmektedir. Psikolojik sözleşme ihlali, çalışanlarda güvensizlik ve endişe duygularını ortaya çıkararak, negatif duygusallığa neden olabilmektedir. Bu kapsamda psikolojik sözleşme ihlali, çalışanların

duygularını olumsuz yönde etkileyen ve çalışanların işveren nezdinde olumlu tavır beklentilerini düşüren bir role sahiptir (Pugh vd. 2003: 204).

Çalışan beklentilerini örgüt tarafından karşılanması, kişi ve örgüt arasındaki ilişkinin yönünü belirlemektedir. Beklentileri karşılanmadığı takdirde iş ilişkisi zarar görebilmekte ve kişinin çalışma isteği azalabilmektedir. Böyle bir durumun söz konusu olması halinde, çalışan ve örgüt ilişkileri olumsuz bir seyir alırken, örgütsel sinizmin oluşması olası bir durum olmaktadır (Şahin, 2015: 97).

I.5. Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Örgütsel sinizm önlenmediği takdirde olumsuz sonuçları beraberinde getirmektedir. Bu sonuçlar bireysel ve örgütsel açıdan olmak üzere iki başlık altında gruplandırılabilir.

I.5.1. Örgütsel Sinizmin Bireysel Sonuçları

Örgütsel sinizmin bireysel sonuçları, psikolojik ve fizyolojik sonuçlar ile davranışsal sonuçlar şeklinde sınıflandırılabilir.

Örgütsel sinizm tutumunun çalışanlar üzerinde etkisi irdelendiğinde hırsızlık, sahtekarlık, kişinin kendini bilgisiz olarak değerlendirmesi, motivasyon düşüklüğü, çatışma yönelimi, sabotaj, iletişim ve saygı noksanlığı gibi birçok olumsuz sonuç da ortaya çıkabilmektedir (Türköz vd., 2013: 290).

I.5.1.1. Örgütsel Sinizmin Psikolojik ve Fizyolojik Sonuçları

Örgütsel sinizmin oluşması ile birlikte işgörenler üzerinde çeşitli psikolojik sorunların oluşum gösterdiği saptanmıştır. Sinirsel ve duygusal problemlere neden olan sinizm algısı, aynı zamanda kişilerde uyku sorunu, bunalım ve duygusal yıpranma gibi

olumsuz sonuçlara da zemin hazırlamaktadır (Costa vd., 1986: 284). Sinizm, işgörenler üzerinde moral bozukluğu, nefret, öfke, mutsuzluk gibi negatif duygulara sebebiyet vermektedir. Bunun yanı sıra örgütsel sinizm kapsamında ortaya çıkabilen sinik düşmanlık, kişilerde sosyal destek eksikliğine yol açabilmekte bunun neticesinde ise kişilerin kalp ve damar hastalıkları ile karşılaşma riski artabilmektedir (Eaton, 2000: 7; Khan, 2006: 51).

Sinizm tutumu kişilerde, duygusal sorunların yanında fizyolojik sorunlara da neden olabilmektedir. İşgörenlerin sinizm algısı temelli rahatsızlıkları nedeni ile çalışmaya ara vermeleri, düşük performans sergilemeleri ya da işi bırakma eğilimleri gibi birçok etken örgüt açısından önemli bir kayıp olarak nitelenmektedir (Kalağan, 2009: 80).

1.5.1.2. Örgütsel Sinizmin Davranışsal Sonuçları

Örgütsel sinizm, psikolojik ve fizyolojik olumsuzlukların yanı sıra davranışsal sorunlara da yol açabilmektedir. Örgütsel sinizm algısına sahip çalışanlar, örgüt yönetimi ve uygulamalarına karşı sert tepkiler gösterebilmekte ve küçümseyici tavırlar sergileyebilmektedir. Öyle ki sinizm algısının artış göstermesi, çalışanlar nezdinde Vandalizm'in benimsenmesine ve misilleme olgusu altında kasıtlı olarak örgüt bünyesindeki donanımlara zarar verilmesine neden olabilmektedir (Mishna ve Spreitzer, 1998: 571). Örgütsel sinizm tutumu, çalışanlarda duyarsızlaşmaya ve işten ayrılma isteğine neden olabilmektedir. İşten ayrılma isteği işgörenlerin ayrılma düşüncesi ile sinik davranışlar sergilemesini kapsarken, duyarsızlaşma işgörenlerin çevrelerindeki kişilere karşı ilgisiz kalmasını ve duygu barındırmayan davranışlar sergilemesini kapsamaktadır. Dolayısıyla, örgütsel sinizm tutumuna sahip işgörenler sert, duygusuz ve aşağılayıcı davranışlar sergileyebilmekte ve umursamaz bir tavır takınabilmektedir (Akman, 2013: 36).

I.5.2. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Sonuçları

Örgütsel sinizm algısı, yalnızca işgörenler üzerinde değil örgüt kapsamında da olumsuz sonuçlara neden olan bir etkiye sahiptir. Öyle ki beklentileri karşılanmamış kişilerin, örgüte yönelik sinik davranışlar sergilemesi neticesi ile örgüt etkinliği düşüş gösterebilmekte ve buna bağlı olarak örgüt imajı zarar görebilmektedir.

Örgütsel sinizm algısının yol açabileceği sorunların ciddiyeti sebebi ile bu algının önlenmesi büyük önem taşımaktadır. Önlemediği takdirde ise, örgüt verimliliği ve örgüt işleyişi kapsamında olumsuzluklar ortaya çıkarak, örgütün dağılması söz konusu olabilmektedir (Naus, 2007: 28). Örgütsel sinizmin örgütler üzerinde birçok negatif etkisi olmakla birlikte, bu çalışmada sıkça karşılaşılan sonuçlar çeşitli başlıklar ile açıklanmaktadır.

I.5.2.1. Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini

İş tatmini kavramının teorik zeminini Maslow ‘un “İnsan İhtiyaçları Hiyerarşisi Kuramı” (1954) ve Herzberg’in “Çift Faktör Kuramı” (1959) oluşturmaktadır (Söyük, 2007: 56). İş tatmini, işten duyulan memnuniyeti ifade eden bir kavram olmakla beraber, kişilerin iş ve örgüt ortamından beklentileri ile karşılaşmış oldukları durum arasındaki farkı tanımlamaktadır (Eroğlu, 2011: 123).

Sinizm ve iş tatmini kavramları, hayal kırıklığının unsurlarını barındırmalarına rağmen anlam noktasında ayrışma göstermektedirler. Sinizm kavramı, iş tatmini kavramından daha geniş bir kapsama sahip nitelikte olup güvensizlik, umutsuzluk ve aşağılama tutumlarını da temsil eden bir yapıya sahiptir. Bunun yanı sıra örgütsel sinizm kavramı “örgüt” üzerine odaklanırken, iş tatmini kavramı “iş” üzerine yönelmektedir (Andersson, 1996: 1398; James, 2005: 9).

İş tatmini ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi yorumlamak adına birçok çalışma gerçekleştirilmiş ve örgütsel sinizm algısının iş tatminini olumsuz yönde etkilediğine ulaşılmıştır. Örgütsel sinizm düzeyi yükseldikçe iş tatmini düzeyi azalış göstermektedir (Abraham, 2000: 282; Reichers vd., 1992: 52; Eaton, 2000: 12; Johnson ve O’leary- Kelly, 2003: 638).

İş tatminsizliğine, kişilik, toplumsal, örgütsel değişim, çalışan ve mesleki sinizm türleri etken oluşturmaktadır. Öyle ki sinizmin bir kişilik özelliği olarak yansıması sonucunda çalışanlar, faaliyetlerinin kişilerarası bölümünü stresli olarak görmektedirler. Bu kişilerin örgüt içerisinde rekabetçi davranmalarına ve diğer çalışanlara yönelik saldırgan tutumlarına zemin hazırlayan nedenler, olumsuz bir yaşam görüşünü benimsemiş olmaları ve insanlara kötü niyetle yaklaşmalarıdır. Toplumsal siniklerin yaşamış oldukları düş kırıklıkları ise, şüphe duygusuna yol açarak, çalışanların tereddütle hareket etmelerine sebebiyet vermektedir. Çalışan, örgütsel ve mesleki sinizmin sonuçlarının ise, beklentilerin altında kalması durumunda, düş kırıklığı, yanlış yorumlama ve engelleme yaşanarak iş tatminsizliği ortaya çıkabilmektedir (Abraham, 2000: 274).

1.5.2.2. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık

Bağlılık kavramı, kişiyi bir amaca ve bu amaca ulaşmada gerekli olan davranışa bağlayan bir güç olarak ifade edilmektedir. Örgütsel bağlılık ise, kişi ve örgüt arasında mevcut olan psikolojik bağ olarak tanımlanmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013: 70). Bir diğer ifade ile örgütsel bağlılık, örgütsel hedeflerin gerçekleşmesi adına fazlaca çaba harcayarak, örgütte kalmak için istekli davranmayı temsil eden kavramdır (Fındık ve Eryeşil, 2011: 112).

Örgütsel bağlılık, kişi ve örgüt değerleri arasındaki bütünleşmeden beslenmekte ve çalışanlara örgütsel faaliyetleri gerçekleştirme becerisi sağlamaktadır (Abraham, 2000: 275). Örgütlerine bağlı olan çalışanlar, örgüt hedef ve değerlerine karşı inanç oluşturarak, görev ve beklentilere karşı istekli davranış sergilemektedir. Bağlı çalışanlar, içsel olarak güdülenmekte ve hedeflere ulaşılması adına, beklentilerin üzerinde bir uğraş sarf ederek örgütle devam etme kararlılığı göstermektedir (Şenturan, 2014: 171).

Gelişme imkânına sahip örgütlerde rol alan kişiler, örgütlerine karşı daha yüksek bir bağlılık oluşturabilmektedir. Sinizm algısının yaygın olduğu örgütler ise, kişisel becerilerin sergilemesinde engel bir durum oluşturmakta ve bu nedenle bağlılık unsurunda etkili olan beceri algılarını düşürmektedir (Abraham, 2000: 276). Dean vd. (1988: 348) gerçekleştirdikleri araştırma sonucunda örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişkinin bulunduğu ulaşmıştır. Ayrıca, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık kavramları boyutlar noktasında farklılıklar göstermektedir. Bu farklılıklar ise şu şekilde saptanmıştır:

Bilişsel Boyut: Sinizm algısına sahip çalışanlar, örgüt uygulamalarının bütünlükten noksan olduğuna inanırken, örgütlerine bağlı çalışanlar bireysel amaç ve değerleri ile örgüt amaç ve değerlerinin benzer olduğuna inanmaktadırlar.

Davranışsal Boyut: Bu boyut sinik çalışanların örgütleri ile devam etme ya da ayrılma hususundaki kararsızlığı kapsarken, örgütsel bağlılığa sahip çalışanların örgütte kalma arzusunu kapsamaktadır.

Duyuşsal Boyut: Sinik çalışanlar örgütte bulundukları süre içerisinde edindikleri tecrübe süresince, örgütlerine dair aşağılama ve ya engelleme gibi duygular

sergilerken, bağıllık noksanlığı yaşayan çalışanlar yalnızca örgüt ile özdeşleşme noktasında eksiklik hissetmektedir.

Örgütsel sinizm ve örgütsel bağıllık kapsamında yapılan çalışmalar incelendiğinde, iki değişken arasında ilişkinin mevcut olduğu görülmektedir. Çalışanlarda örgütsel sinizm düzeyleri yükseldikçe, örgütsel bağıllık düzeyleri azalma göstermektedir (Abraham, 2000: 282; Eaton, 2000: 12; Wanous vd., 2000: 143; Johnson ve O’leary-Kelly, 2003: 63).

1.5.2.3. Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik

Tükenmişlik kavramı ilk olarak 1974 yılında Freudenberger tarafından literatüre girmiş sonrasında ise, 1981 yılında Maslach ve Jackson tarafından geliştirilmiştir (Üçok ve Torun, 2014: 234). Tükenmişlik, çalışma ortamında yer alan unsurlar ve kişi arasında oluşan ilişki sonucunda ruhsal ve fiziksel yönden enerjinin kaybolması şeklinde tanımlanabilmektedir (Budak ve Sürgevil, 2005: 95).

Tükenmişlik, duyarsızlaşma / sinizm, yetersizlik ve yorgunluk boyutlarından oluşmakta ve sinizm tutumu, tükenmişliğe yöneltilmiş bir başa çıkma tepkisi niteliği taşımaktadır (Cartwright ve Holmes, 2006: 201). Örgütsel sinizm ve tükenmişlik kavramları, düş kırıklığı, kişileri küçümseme ve aşağılama tutumlarını kapsadığı gereğiyle benzerlik arz etmektedir. Tükenmişlik ve örgütsel sinizmi ayıran nokta ise, tükenmişlikte olumsuz duyguların, kişinin çalışma arkadaşlarını ve kendisini hedef alırken, örgütsel sinizmde olumsuz tutumların, kişinin çalıştığı örgütü ve örgüt unsurlarını hedef almasıdır (Akman, 2013: 41).

Tükenmişlik ve örgütsel sinizm, kişi beklentileri ile ilişkili kavramlardır. Çalışanlar, örgütün sosyal imkânları, örgütsel faaliyetler ve faaliyetler karşılığı kazanacak

oldukları gelire yönelik olarak beklenti içerisinde girmekte, beklentilerin karşılanmadığı takdirde, güvensizlik ve engellenmişlik ile karşılaşabilmektedirler. Bu duyguların oluşması neticesinde ise çalışanlarda fiziksel ve zihinsel tükenme belirginlik kazanmaktadır (Sur, 2010: 35).

Tükenmişliğe ait göstergelerin, çalışma yaşamına yansması farklı şekillerde olabilmektedir. Tükenmişliğin mevcut olduğu çalışanlarda, çalışma yaşamından soyutlanma isteği, işe geç gitme, örgüt prosedürlerine uymama, iş arkadaşlarına ve yöneticilerine karşı saldırgan bir yapıya bürünme gibi davranışlar görülebilmektedir. Gerek işe dair etkenler gerekse örgütsel unsurlar tükenmişliği tetikleyebilmektedir. İlgili araştırmalarda tükenmişlik sendromunun hemşirelik, polislik ve hosteslik gibi mesleklerde sıkça görüldüğü saptanmıştır (Dolgun, 2010: 293; Özgener vd., 2008: 61).

Örgütsel sinizm ve tükenmişlik arasında ilişki bulunmaktadır. Örgütlerde psikolojik sözleşme ihlalinin yaşanması, çalışanlarda sinizm algısının oluşmasına neden olmakta, sinik davranışların yaygınlaşması ise tükenmişliğe zemin hazırlamaktadır (Johnson ve O’leary-Kelly, 2003: 643).

1.5.2.4. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık

Örgütsel vatandaşlık, kişilerin kendi istek ve iradeleri ile gerçekleştirdikleri, örgüt etkinliğine olumlu olarak yansıyan, gönüllülük temelli davranışları ifade etmektedir (Podsakoff, vd., 2000: 513). Abraham (2000: 277) ise örgütsel vatandaşlık davranışını, gönüllülük ile gerçekleştirilen ve içerisinde beklenti barındırmayan, rol davranışlarından bağımsız tutumlar olarak tanımlamıştır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı, etkililiği ve performansı olumlu yönde etkileme gücüne sahiptir. Örgütsel vatandaşlık davranışının yaygın olduğu örgütlerde üretkenlik

artış göstermekte, çalışanlar arası iletişim güçlenmekte ve örgüt amaçlarının gerçekleşmesi daha olası durum olabilmektedir. Bunun yanı sıra çalışanlar kapsamında stres alt seviyede yaşanırken, çalışanların sorumluluk duyguları gelişim göstermektedir (Şenturan, 2014: 212). Örgütsel vatandaşlık davranışının düşük olarak görüldüğü örgütlerde ise, negatif duygu ve tutumlar hâkim olurken, bu durumdan çalışma ortamı da etkilenmekte ve sağlıksız bir hal alabilmektedir.

Örgüt ve çalışan dâhilinde psikolojik sözleşme ihlallerinin yaşanması, örgütsel vatandaşlık davranışının azalmasına neden olmakta, bunun sonucunda ise çalışanlarda güvensizlik algısı oluşarak örgütsel sinizim ortaya çıkmaktadır. Öyle ki örgütsel sinizim algısı, vatandaşlık davranışlarına yönelim ve istekliliği negatif olarak etkileyebilmektedir (Abraham, 2000: 277). Örgütsel sinizim ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin negatif olarak değerlendirildiği çalışmalar mevcuttur. Bunun yanı sıra sinizim algısının örgütsel vatandaşlığı etkilemediği sonucuna ulaşan araştırmalar da bulunmaktadır (Kalağan, 2009: 86). Örgütsel sinizim algısı, çalışanların performanslarını olumsuz yönde etkileyebilmekte ve örgütsel vatandaşlık davranışlarında azalmaya neden olabilmektedir (Pelit ve Pelit, 2014: 107).

Örgütsel vatandaşlık ve kişilik sinizmi arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmakta, sinizim algısının artış göstermesi vatandaşlık davranışlarının azalmasına neden olmaktadır (Dyne vd., 1994: 779). Andersson ve Bateman (1997: 463), sinizmin neden ve sonuçlarına ilişkin gerçekleştirdikleri araştırma sonucunda, örgütsel sinizim ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında negatif yönlü bir ilişkinin var olduğuna ulaşmıştır. Örgütsel sinizim tutumunu barındıran örgütlerde, düşük örgütsel vatandaşlık davranışları görülmektedir.

I.5.2.5. Örgütsel Sinizm ve Güven

Örgütsel güven kavramı, örgüt içerisinde faaliyet gösteren kişiler tarafından algılanan örgüt güvenilirliğine dair inancı ifade etmektedir. Örgütsel güven duygusu oluşmuş kişiler, örgütün kişisel zarara sebebiyet verecek faaliyetlerde bulunmayacağına inanmakta ve refah bir çalışma ortamının oluşmasına yardımcı olmaktadır. Böyle bir çalışma ortamının oluşturulması ise, örgütler için artı değer niteliği taşımaktadır (Şenturan, 2014: 180).

Örgütlerin parçası olan kişilerin, diğer kişilerle, amirleriyle ya da üst yönetim kadrosu ile karşılıklı olarak güven duygusunu oluşturması, örgütler için hedef ve vizyonlarını gerçekleştirebilme açısından önemli bir basamak olmaktadır (Söyük, 2007: 25). Fakat çalışanların yöneticilere ve örgüte duydukları güven, etkileşim arz etse de belirli hususlarda farklılaşma gösterebilmektedir. Öyle ki, yöneticiye karşı duyulan güven de belirleyici etkenler, yöneticinin dürüstlüğü, becerisi ya da çalışana dair iyi niyetli tutumları olurken, örgütsel güven de esas nokta örgüt uygulamalarının niteliği olmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013: 76).

Kişilerin, diğer kişileri güvenilir olarak görmemesi, sinik davranışlar sergilemesine neden olabilmektedir. Güvensizlik algısı sinizme yol açabilen bir unsur olmakla beraber, tatmin olmamış beklentiler, bu iki tutum arasında ortak sebep olarak değerlendirilmektedir. Sinizmi güvensizlikten ayrı kılan faktör ise, sinizm tutumunun, güvensizliği de kapsayacak şekilde daha geniş anlama sahip olması ve umutsuzluk ile düş kırıklığının birleşimini içerisinde barındırmasıdır (Özler vd., 2010: 54). Ayrıca güvensizlik bilgi noksanlığından kaynaklanırken, örgütsel sinizmin kaynağını, örgütsel tecrübeler oluşturmaktadır (Eaton, 2000: 4).

Örgütsel sinizm ve güven ilişkisini ele alan çalışmalar incelendiğinde, örgütsel sinizmin örgütsel güveni olumsuz yönde etkilediği görülmektedir (Thompson vd., 2000: 4). Örgütsel sinizm, örgütsel güven unsurunu negatif olarak etkilemekte ve sinizm düzeyi artış gösterdikçe, örgütsel güven algısı azalma göstermektedir (Türköz vd., 2013: 297).

1.5.2.6. Örgütsel Sinizm ve Yabancılaşma

Yabancılaşma, kişilerin var olmasında rol oynayan özdeğerlerinin kaybolması, bizzat kendinden uzaklaşması, sosyal ilişkilerden uzaklaşması ve yalnız olduğuna inanmasıdır (Yıldırım, 2015: 400). Abraham'a (2000) göre ise yabancılaşma, çalışanların amaçlarına ulaşmada yeterli olmadığına ve bireysel görevler ile örgütsel etkinlik üzerinde kontrol kuramadığına dair inancı ifade etmektedir.

Sinizm algısına sahip kişiler, toplum ve örgüt içerisinde kontrol mekanizmalarını kaybetmekte bunun sonucunda ise, toplumsal ve örgütsel yabancılaşma yaşanabilmektedir. Örgüt içerisinde çalışanlar yabancılaşma nedeni ile sorumlu oldukları faaliyetler üzerinde kontrol noksanlığı yaşayarak, hedeflerini gerçekleştirememekte, aynı ortamı paylaştığı bireylere yönelik sinik tutumlar sergileyebilmektedir (Eryeşil ve Fındık, 2011: 113).

İşe yabancılaşma, örgütsel sinizm kapsamında değerlendirilen bazı davranış yönelimlerini içerisinde barındırmaktadır. Lakin yabancılaşma, bireylerin işine örgütlerden daha çok tepki sergilediği sebebiyle hedefleri hususunda örgütsel sinizmden farklılık göstermektedir (Dean vd., 1998: 650). Abraham (2000: 282), sinizm kapsamında gerçekleştirdiği araştırmada, örgütsel sinizm ve yabancılaşma arasında pozitif yönlü bir ilişkinin bulunduğu ulaşmıştır. Yabancılaşmanın artmasında, mesleki sinizm, kişilik sinizmi ve örgütsel değişim sinizmi etkili olmaktadır.

II. BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Bu bölümde öncelikli olarak, bağlılık ve örgütsel bağlılık kavramlarına ilişkin tanımlamalara yer verilmektedir. Örgütsel bağlılık kavramının önemi ve tarihsel süreç içerisinde gelişimi incelenerek örgütsel bağlılığa dair yaklaşımlar, sınıflandırmalar, örgütsel bağlılığa etki eden unsurlar ile örgütsel bağlılığın sonuçları ele alınmaktadır.

II.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Bağlılık kavramı, toplum duygusunun hâkim olduğu her alanda bulunan, sosyal içgüdünün hissi bir anlatım şekli olarak tanımlanabilmektedir (Şenturan, 2014: 171). Bunun yanı sıra bağlılık kavramı, kişiyi sosyal ya da sosyal olmayan nitelikte bir amaca ve bu amaç çerçevesinde tutumlar ve eylemler serisine bağlayan güç olarak da ifade edilebilmektedir (Meyer vd., 2006: 666). Hayatımızın her köşesinde yer edinebilen bir duyguyu temsil eden bağlılık kavramı, bireye, nesnelere, örgütlere ya da anlam yüklediğimiz diğer olgu ve düşüncelere karşı oluşabilmektedir. Bireylerin bu tutumla yaklaştığı bütün olgular ise, içerisinde daha fazla özen ve hassasiyet barındırmaktadır.

Bağlılık kavramının örgüt kapsamında değerlendirilmesi hususunda William Whyte (1956) ‘ın “Örgüt İnsanı” adlı çalışması önem arz etmektedir. Whyte, çalışmasında örgüt insanını, örgüt adına mücadele eden ve örgüte ait olan kişi olarak belirtmiştir. Bu perspektifte örgüt insanı, ekibi yaratıcılık kaynağı olarak değerlendirmekte ve aitlik hissini, kişisel bir nihai ihtiyaç olarak algılamaktadır. Whyte’ın yayınlamış olduğu bu çalışma sonrasında, bağlılık kavramına ilişkin araştırmalar ivme kazanmış ve kavram tüm boyutları ile çalışmalarda yer edinmiştir (Randall, 1987: 460).

Örgütsel bağlılık kavramına ilişkin gerçekleştirilen araştırmalar süreç içerisinde, belirli farklılıklar sergilemiş ve araştırmacıların konuya ilişkin yönelimleri ayrışmalar göstermiştir. Öyle ki 1960'lı yıllarda, örgüt üyelerinin bağlılık tutumlarında temel yönlendiricinin, maddi unsurlar olduğu belirtilirken, 1970'li yıllarda ele alınan çalışmalar, bağlılık algısının örgüt hedef ve normlarına duygusal olarak bağlanma neticesinde oluştuğuna yoğunlaşmışlardır (Güçlü, 2006: 9).

1970'li yıllardan 1980'li yılların ilk dönemlerine kadar geçen süreçte, yapılan araştırmalar örgütsel bağlılığın tutumsal boyutuna yoğunlaşırken, 1980'li yılların son dönemlerinden 2000'li yıllara kadar geçen süreçte gerçekleştirilen çalışmalar da, esas noktayı bağlılığın çoklu boyutları oluşturmaktadır. Mowday, Steers ve Porter (1979), örgütsel bağlılık kapsamında gerçekleştirdikleri araştırma ile kavramın duygusal bağlılık çerçevesinde tanımlamasında öncü bir rol üstlenmiş ve işgörenlerin örgütsel değerlerle özdeşlikleri oranında bağlılık oluşturdıklarını belirtmişlerdir (Uçar, 2016: 61; Wasti, 2009: 18). Becker (1960) ise, bu bulgudan farklı olarak örgütsel bağlılık kavramının maddiyat temelli bir yönelim sonucu oluştuğunu vurgulamıştır. Becker (1960: 32)' e göre örgütsel bağlılık; işgörenlerin, örgütsel faaliyetlerde bulundukları süreç içerisinde göstermiş oldukları örgütsel çabaların ve edindikleri örgütsel kazanımların, örgütten ayrılmalari halinde boşa gideceğı endişesi sonucunda oluşan bağlılıktır.

Örgütsel bağlılık kapsamında yapılan araştırmalar incelendiğinde, kavramın tanımına ilişkin düşünce birliğinin oluşturulamadığı (Doğan, 2013: 66), “bireyin kimliğini örgütle özdeşleştiren, örgüte dair yöneltilmiş tutumlar” (Sheldon, 1970: 143), “örgütsel beklentileri karşılayacak nitelikte davranış sergileyebilmek adına, benimsenmiş normatif baskılar” (Wiener, 1982: 418) gibi tanımlamaların yer aldığı görülmektedir.

Örgütsel bağlılığa ilişkin araştırmalardan hareketle, yapılan tanımlamalardan bazıları şu şekildedir;

- Çalışanların örgüt değer ve niteliklerini ne ölçüde benimsediğini gösteren, çalışanlar tarafından örgüte karşı oluşturulmuş psikolojik bir bağdır (O'Reilly ve Chatman, 1986: 492).
- Örgüt bünyesinde bulunan çoklu unsurların (müşteriler, sendikalar, üst yönetim gibi) hedefleri ile özdeşleşme sürecidir (Reichers, 1985: 465).
- Çalışanların örgüte ve örgütsel faaliyetlere karşı oluşturdukları algı ve tutumların, davranışsal yansımasıdır (Loke, 2001: 193).
- Çalışanların örgütlerine dair hissettikleri güçtür (Nartgün ve Menep, 2010: 290).
- Çalışanın örgüte karşı oluşturduğu bağın gücüdür (Wahn, 1998: 256).
- Kişilerin örgütsel ilke ve hedefleri benimsemesi, örgütsel karar ve faaliyetlere katılım göstermesi ve örgütte devam etme isteği sürdürmesidir (Durna ve Eren, 2011: 210).
- Çalışan ve örgüt arasındaki etkileşim sürecinde, çalışanların örgüt normları ve hedefleri ile özdeşleşmesine yönelik, örgütlerine karşı fedakârlık sergileyebilme seviyesini gösteren psikolojik bağdır (Aksoy, 2017: 22).
- Kişilerin örgütlerine dair oluşturdukları bağlılıktır (Mathieu ve Zajac, 1990: 172).

Yapılan tanımlar doğrultusunda örgütsel bağlılık, çalışanlar ve üyesi oldukları örgütler arasındaki özdeşleşme ve uyum düzeyini gösteren, çalışanların örgütlerine karşı hissettikleri aidiyet duygusunu tasvir eden bağ olarak ifade edilebilmektedir.

II.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Günümüz örgütlerinde çalışanlardan beklentiler sürekli artış göstermekte ve performansların etkili bir hale getirilmesi için çeşitli önlemler alınmaktadır. Bu kapsamda, motivasyon artırıcı faktörler ön plana çıkarılırken, çalışanların yeteneklerinin artırılması için örgüt içi yapılandırmalar söz konusu olmaktadır. Bu süreçlerde başarılı sonuçlara ulaşabilmek ise çalışanların istek, ilgi ve kararlılıkları ile ilişkilidir. Örgütlerine karşı bağlılık hisseden çalışanlar bu kapsamda daha olumlu tutum ve davranışlar sergilerken, örgütsel bağlılıkları düşük düzeyde olan çalışanlar, daha az istekle örgütsel faaliyetlerde bulunabilmektedir. Bağlılık tutumu çıktılarının çalışan davranışlarında belirleyici olması ise, kavramı örgütler nezdinde önemli bir hale getirmektedir.

Örgütleriyle özdeşleşen, örgütsel stres taşımayan ve işten ayrılma fikrini barındırmayan çalışanlar kişisel başarı ve performans kapsamında örgüt verimliliği ve etkililiği için daha büyük çaba gösterebilmektedirler. Bu hususta örgütlere düşen rol ise, çalışanların davranış ve tutumlarını anlayabilmek, çalışanlara gerekli desteği sağlamak ve örgütün ilke ve hedeflerini, çalışanların amaçları ile örtüşür hale getirmek olmaktadır (Sökmen ve Şimşek, 2016: 608). Şüphesiz çalışanların örgüt hedefleriyle bütünleşmesi, örgütsel faaliyetlere istekli bir katılım gerçekleştirmelerinde ve örgüt üyeliğini gönüllü olarak sürdürmelerinde etkili olacaktır.

Örgütsel bütünlüğün ve başarının sağlanması için, örgüt hedeflerini benimsemiş, örgütsel unsurlar ile olumlu algılar oluşturmuş ve yüksek bağlılık düzeyine sahip çalışanlar önemli bir rol oynamaktadır. İstikrarlı bir işgücü ve güçlü bir devamlılık için, örgüt ve çalışan arasında psikolojik bağın kurulmuş olması gereklidir. Bu perspektifle, örgütsel bağlılığın açıklanması ve oluşturulabilmesi amacıyla çok sayıda araştırma

gerçekleştirilmiştir ve halen kavram üzerine araştırmalar devam etmektedir. Bunun yanı sıra, istihdam uygulamalarında değişimlerin yaşanması ve küresel ekonomide işgörenler için farklı seçeneklerin belirmesi, konunun ilgi çekmesine neden olan bir diğer etken konumundadır (Jain vd., 2009: 257). Örgütsel bağlılık tutumunun, çalışan ve örgüt arasındaki etkileşimin süreç içerisindeki seyri ile şekillenmesi (Hrebiniak ve Alutto, 1972: 556), ve örgütsel amaç ve normların özümzenerek, örgüt adına çaba göstermeyi (Meyer ve Herscovitch, 2001: 300) içerisinde barındırması, örgütler için bağlılık kavramının önemli bir hal almasında temel gerekçe olmaktadır.

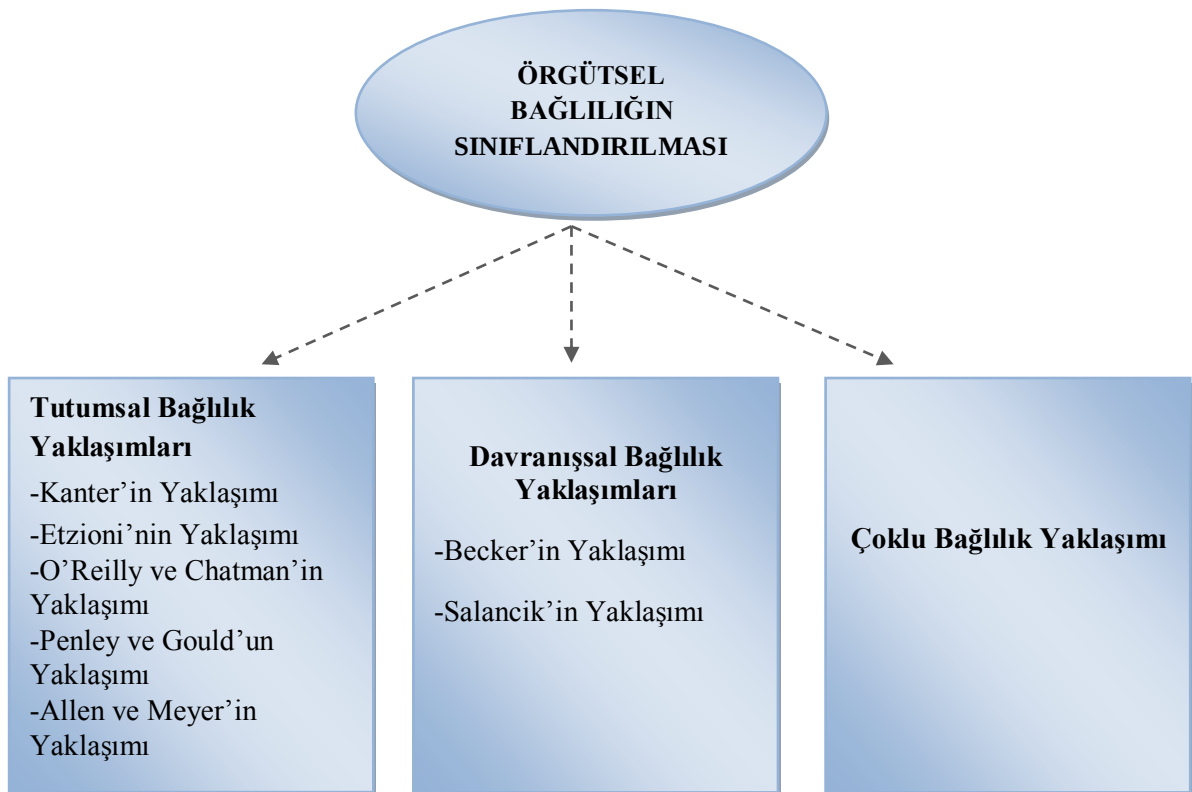
Çalışanların örgütlerine dair bağlılık kurabilmesi, başarılı bir performans sergilemeleri noktasında köprü görevi görmektedir. Bağlılık tutumunun, çalışanları sorun yaratan değil, sorunları aşabilen bireylere dönüştürmesi, örgütler tarafından bağlılığın artırılmak istenmesinde etkili bir sebep niteliğindedir. Öyle ki bağlılığa ilişkin gerçekleştirilen araştırmalarda, düşük bağlılık düzeyine sahip çalışanların örgüt ile bütünleşme gösteremediği ve başarılı olamadığı saptanırken, yüksek bağlılık düzeyine sahip çalışanların sorumluluklarına ve örgütsel amaçlara dair daha fazla uğraş gösterdiği belirtilmektedir (İnce ve Gül, 2005: 14).

Sonuç olarak örgütsel bağlılığın kurulması, çalışanın örgüt içi faaliyetlerde gönüllü davranmasını, örgüt devamlılığı ve örgüt hedefleri için emek harcamasını ve yüksek motivasyon oluşturarak örgüte olumlu katkılarda bulunmasını sağlayan bir etken olmaktadır. Lakin örgütsel bağlılığın gönüllü bir tutum olmasından hareketle, örgüt yönetimi tarafından zorunlu bir davranış haline getirilmek istenmesi, yanlış bir politika uygulamasının önünü açacak ve pozitif katkıları negatif bir etkiye dönüştürecektir (Doğan ve Demirel, 2009: 59).

II.3. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Yaklaşımlar

Örgütsel bağlılık kavramına ilişkin çok çeşitli tanımlamalara rastlamak mümkün olmakla birlikte en sık kullanılan tanım Mowday vd. (1982) tarafından yapılan tanımlamadır. Tanıma göre örgütsel bağlılık, işgörenler tarafından örgüt hedef ve ilkelerinin kabul edilmesi, örgüt hedefleri için emek harcanması ve örgüt ile devam etme isteğinin oluşturulmasıdır. Örgütsel bağlılığın tanımlanmasında çok çeşitli görüş ve değerlendirmeler olduğu gibi, araştırmacıların işgören ile örgüt arasında ki mevcut ilişkiyi, farklı perspektiflerle ele alması kavramın sınıflandırılmasına ilişkin ayrışmalara da neden olmaktadır. Araştırmalar incelendiğinde örgütsel bağlılığın; tutumsal, davranışsal ve çoklu bağlılık olmak üzere üç sınıflandırmaya tabii tutulduğu görülmektedir (Mathieu ve Zajac, 1990: 171; İnce ve Gül, 2005: 26).

Şekil 2.1. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması



Kaynak: İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Çizgi Kitabevi Yayınları, Ankara, 26.

Tutumsal bağıllık yaklaşımlarının savunduğu temel görüş, bağıllığın hissi bir tepkiden ibaret olması, davranışsal bağıllık yaklaşımlarının benimsediği görüş ise, bağıllık tutumunda, kişinin geçmiş dönemlerdeki davranışlarının rol oynamasıdır. Ayrıca, tutumsal bağıllık yaklaşımlarına daha çok örgütsel davranışçılar yönelim gösterirken, davranışsal bağıllık yaklaşımına odaklananlar sosyal psikologlar olmaktadır (Odabaşı, 2014: 6).

II.3.1. Tutumsal Bağıllık Yaklaşımları

Çalışanların örgüt ile etkileşimlerine dair algı ve düşüncelerine odaklanan tutumsal yaklaşımda, çalışan hedef ve görüşleri ile örgütsel hedef ve normların uyum içerisinde olduğu görüşü barınmaktadır. Tutumsal bağıllık başka bir ifadeyle, çalışanların örgütle özdeşleşmesinin, örgütsel kararlar ve faaliyetlere katılımının göreceli gücü olarak tanımlanabilmektedir. Bu yaklaşımda örgütsel bağıllık araştırmacılarının yönlendirildiği temel amaç, örgütsel bağıllığın gelişimine ve bağıllığın davranışlar üzerindeki etkisine katkıda bulunmak olmaktadır (Meyer ve Allen, 1991: 61; Doğan ve Kılıç, 2007: 40).

Tutumsal bağıllığa ilişkin olarak Kanter, Etzioni, O'Reilly ve Chatman, Penley ve Gould, Allen ve Meyer tarafından geliştirilen yaklaşımlar incelenecektir.

II.3.1.1. Kanter'in Yaklaşımı

Kanter, örgütsel bağıllık kavramını, örgüt üyelerinin sosyal gereksinimlerini karşılamak amacı ile örgüt içerisinde ki sosyal sistemlere dâhil olmak ve bu hususta istekli yönelim ve çaba göstermek şeklinde ifade etmiştir. Örgüt içerisindeki kişilerin davranışsal gereksinimleri, benzer nitelik taşıyabilmekte ve ayrışmalar gösterebilmektedir. Bu temel gerekçe ile Kanter, örgütsel bağıllığı üç farklı sınıflandırmaya tabii tutmuştur. Bu sınıflandırma ise, devamlılık bağıllığı, kenetlenme bağıllığı ve kontrol bağıllığı şeklinde belirtilmiştir (Kanter, 1968: 500).

Devamlılık Bağlılığı (Continuance Commitment), çalışanların örgütten ayrılma maliyetleri ile örgütte devam etme maliyetlerini değerlendirmesi sonucunda, ayrılma maliyetlerini yüksek bulması ve örgütle devam etmek adına çaba göstermesini ifade etmektedir. Örgüt adına özveri gösteren ve çeşitli yatırımlarda bulunan çalışanlar, uğraşlarının karşılığı olarak, kazanımlar elde edebilmek için bağlılık oluşturabilmektedirler. Aynı zamanda çalışanlardan, örgütten ayrılmalarına engel olabilecek nitelikte fedakârlıklar talep edilmesi bağlılığın oluşmasında etkili olan bir diğer faktör olabilmektedir (İnce ve Gül, 2005: 30; Karasoy, 2011: 54).

Kenetlenme Bağlılığı (Cohesion Commitment), örgütlerde faaliyet gösteren kişilerin, örgüt içerisindeki mevcut sosyal ilişkilere bağlanması olarak tanımlanmaktadır. Kişilerin gruplara katılması neticesinde dayanışma kurulacak ve grubun korunması amacı ile kenetlenme bağlılığı oluşturulacaktır. Kenetlenme bağlılığına sahip gruplarda pozitif duygusal algılar barınmaktadır. Öyle ki, bu gruplarda çalışanlar arası mücadele ve kıskançlıklar düşük seviyede görülürken, birlik olma inancı yüksek düzeylerde görülmektedir. Pozitif duygusal yaklaşımlar ise, kişiler de duygusal doyumun yaşanmasına neden olmakta ve bu doyum sonrasında bağlılık oluşturulmaktadır (Kanter, 1968: 500; Gül, 2002: 42).

Kontrol Bağlılığı, çalışanların örgüt kurallarına uyarak, örgütsel değerlerini benimsemesini temsil etmektedir. Kontrol bağlılığında en önemli etken çalışanların, örgüt tarafından belirlenen normları ve davranış kalıplarını ahlaki olarak doğru nitelikte değerlendirmesidir. Çalışanlar kişisel değer yargılarıyla örtüşen kurallar karşısında, uyumlu bir eğilim gösterebilmekte ve örgüt beklentilerini, davranışları adına etkili bir kılavuz olarak niteleyebilmektedir (İnce ve Gül, 2005: 32).

Kanter (1968: 501), belirlemiş olduğu bu bağlılık türlerinin birbirleri ile etkileşim içerisinde olduğunu, fakat sonuçlarının birbirlerinden farklılık gösterdiğini vurgulamıştır. Bu bağlılık türleri kişilerin örgütlerine karşı bağlılık düzeylerini artırmakta ve örgütsel başarının sağlanması nda etkili olmaktadır.

II.3.1.2. Etzioni'nin Yaklaşımı

Örgütsel bağlılığın tipolojisine yönelik, ilk araştırmacılarından olan Etzioni (Doğan ve Kılıç, 2008: 42), bağlılık tutumunu işgörenlerin örgüt isteklerine uygun davranış sergilemeleri şeklinde ifade etmektedir (Mishra, 2005: 89). Etzioni modeli, özünde makro örgütsel bir kuram niteliğindedir. Fakat modelin, örgüt üyelerinin bağlılıklarının kavramsallaştırılmasına ilişkin, elverişli bir yöntem sunduğu belirtilmektedir (Penley ve Gould, 1988: 45). Etzioni  rg tsel bağlılığı; hesapçı bağlılık, ahlaki bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılık olmak üzere üç ayrı şekilde tasnif etmiştir (Mishra, 2005: 89).

Yabancılaştırıcı bağlılık, kişi davranışlarının sınırlandırılması sebebiyle oluşabilmekte, cezaevi ve askeri temel eğitim kampları gibi alanlarda daha sık oluşum göstermektedir. Temel etkeni, örgütsel ortamlar içerisinde ki alternatif noksanlığı olan yabancılaşma bağlılığı, işgörenlerin örgütlerini zararlı yahut cezalandırıcı olarak algıladıkları takdirde de ortaya çıkabilmektedir. Bu tür bağlılığa sahip işgörenler, örgütten ayrılma halinde parasal kayıpların yaşanabilmesi, uzaklaşma nedeni ile aile bağlarının zarar görebilmesi ve iş seçeneklerinin mevcut olmaması gibi nedenlerle örgütte devam etmek zorunda kalmaktadırlar (Newton ve Shore, 1992: 277; Penley ve Gould, 1988: 48).

Hesap ı bağlılık, örgüt ile güçlü bir etkileşimi yansıtmamakta ve örgüt ile işgören arasındaki alışveriş ilişkisi temelinde oluşmaktadır. Işg renlerin, günlük örgütsel faaliyetlerini belirleyen unsur, faaliyetleri karşılığında elde edecekleri kazanımlar

olmaktadır. Öyle ki işgörenlerin bağlılık düzeylerinde belirleyici etmen, güdülerinin karşılanma durumu olarak görülmektedir (İnce ve Gül, 2005: 33).

Ahlaki bağlılık, örgüt normları ve standartlarının özümsemek, bağlılık tutumunun, örgüt içi mükâfatlardan etkilenmediği durumlarda ortaya çıkmaktadır. İşgörenler tarafından örgütsel hedeflerin kabul görmesi ve örgüt kapsamında sorumlu oldukları faaliyetlerin önemli olarak değerlendirmesi sonucunda, örgüte yönelik olumlu duygusal eğilimler sergilenmektedir (Balay, 2014: 26; Newton ve Shore, 1992: 277; Bingham, 2005: 25).

II.3.1.3. O'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı

O'Reilly ve Chatman, örgütsel bağlılık kavramını, çalışanlar tarafından örgütlerine yönelik oluşturulan duygusal bağ olarak tanımlamış ve örgütsel bağlılığın, çalışanların örgütsel değerler ile özdeşleşme düzeyini yansıttığını belirtmiştir. Bu kapsamda, örgütsel bağlılık, üç farklı boyutta ele alınmıştır (O'Reilly ve Chatman, 1986: 492).

Uyum Bağlılığı: Bu boyutta, çalışanların bağlılık oluşturmalarında etkili olan faktörün, örgütsel kazanımlar elde etme inancı olduğu belirtilmiştir. Çalışanların eylem ve tutumlarının şekil alması, ödül kazanmak yahut cezadan korunmak düşünceleri ile ilişkilidir. Öyle ki ücret, prim, terfi gibi faktörler de, bu boyut kapsamında, çalışan davranışlarını etkileyen diğer etkenler olarak nitelenmektedir (Balay, 2014: 29; Sıgır ve Basım, 2006: 137).

Özdeşleşme Bağlılığı: Çalışanların örgütün üyesi olarak devam edebilmek ve diğer çalışanlar ile tatmin edici düzeyde bir etkileşim kurabilmek arzusu ile oluşan bağlılık, özdeşleşme bağlılığı olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlılık boyutunun gelişebilmesi için,

Çalışanlar tarafından örgütsel yapının, örgütsel hedef ve niteliklerin kabul görmesi gerekmektedir. Çalışanlar etkileşim kurduğu kişiler ve benimsediği örgüt değerleri neticesinde, örgüt yesi olmaktan haz duymaktadırlar (O'Reilly ve Chatman, 1986: 493; İnce ve Gl, 2005: 35).

İçselleştirme Bağlılığı: Mutlak olarak kişisel ve örgütsel değerlerin karşılıklı uyumu temeline dayanan içselleştirme bağlılığında, çalışanların örgütsel normları içtenlikle kabul etmesi ve benimsemesi söz konusu olmaktadır. Bu boyut, kişilerin eylem ve tutumlarının, örgüt ve diğer çalışanlar ile değerler noktasında uyum sağlaması sonucu oluşum göstermektedir (Doğan ve Kılıç, 2007: 43; O'Reilly ve Chatman, 1986: 493; Balay, 2014: 29).

II.3.1.4. Penley ve Gould'un Yaklaşımı

Etzioni'nin bağlılık modeli esasında gelişim gösteren bu yaklaşımda, örgütsel ortamlar içerisinde tek tip bir bağlılık çeşidinin bulunmadığı, aksine uyuma yönelik birden fazla yöntemin mevcut olduğu ileri sürlmüşür. Penley ve Gould, Etzioni modelini, örgütsel bağlılığın kavramsallaştırılması hususunda doğru olarak değerlendirmiş, lakin modelin literatürde çok fazla ilgi görmediğini belirtmiştir. Bu durumun nedeni ise, modelin içerisinde yer alan, bağlılığın ahlaki ve yabancılaşma boyutlarında, anlam karmaşasının söz konusu olmasına dayandırılmıştır. Penley ve Gould modelinde örgütsel bağlılık; ahlaki, çıkarıcı ve yabancılaştırıcı bağlılık olmak üzere üç boyutta incelenmiştir (Penley ve Gould, 1988: 43- 46).

Ahlaki Bağlılık: Kişilerin rgtsel değer ve normları kabul etmesi ve bu doğrultuda, örgütsel değerlerle bütünleşerek, örgütün başarısı için istekli bir çaba sergilemesidir (İnce ve Gl, 2005: 37).

Çıkarıcı Bağlılık: Örgütsel bağlılığın, örgüt içi ödül ve teşviklere ulaşmada bir araç olarak nitelendiği bağlılık türüdür. (Penley ve Gould, 1988: 46). Bu bağlılığa göre çalışanlar, örgüt tarafından yöneltilen ödüllerin elde edilmesi ve kişisel başarılar kapsamında daha üst konumlara ulaşılması adına örgüte dair olumlu tutumlar sergilemektedir.

Yabancılaştırıcı Bağlılık: Çalışanların örgüt ortamı içerisindeki çevresel baskılar ve yeni iş seçeneklerinin bulunmaması nedeni ile oluşturduğu bağlılık olarak ifade edilmektedir. Yabancılaştırıcı bağlılık taşıyan çalışanlar, örgüt ödül ve ceza sistemlerinin, faaliyetlerin niteliklerine göre değil, rastgele bir yöntemle işlediği inancını taşımaktadırlar (Penley ve Gould, 1988: 47- 48).

II.3.1.5. Allen ve Meyer'in Yaklaşımı

Literatür incelendiğinde, örgütsel bağlılığın kavramsallaştırılmasına ilişkin çok sayıda farklı görüşün yer aldığı görülmektedir. Fakat genel bir yargı olarak kavram, işgücü devir hızı ile ilişkilendirilmekte ve çalışanlar tarafından örgütlerine yönelik oluşturulan bağ şeklinde ifade edilmektedir. Yapılan çalışmaların bir kısmı bağlılığı duygusal tutumlar çerçevesinde ele alırken, bir kısmı ise davranışsal yönden ya da geçmişte kazanılan deneyimler temelinde ele almaktadır. Allen ve Meyer'in yaklaşımında ise, bağlılığın üç farklı bileşen barındırdığı ve bu bileşenlerin örgüt ve çalışan arasındaki uyum sürecini etkilediği görüşü vurgulanmaktadır (Allen ve Meyer, 1990: 1; Coleman vd., 1999: 996).

Allen ve Meyer (1984), gerçekleştirdikleri araştırmalar doğrultusunda örgütsel bağlılık tutumunun, duygusal ve devam bağlılığı olmak üzere iki farklı boyuttan oluştuğunu belirtmişlerdir. 1990 yılında ise, üçüncü bir bağlılık boyutu olarak, zemini

Weiner ve Vardi'nin araştırmalarına dayanan normatif bağlılığı, sınıflandırmalarına dâhil etmişlerdir. (Meyer vd., 2002: 21).

Duygusal Bağlılık: Çalışanların, örgütlerine karşı oluşturduğu duygusal bağlanmayı ve örgütleri ile özdeşleşerek örgüt içi faaliyetlere katılımını temsil eden duygusal bağlılık kavramı, kişilerin örgütle devam etmesinde büyük önem taşımaktadır (Allen ve Meyer, 1991: 67; Yalçın ve İplik, 2005: 398).

Örgüt çalışanlarının duygusal bağlılık algıları, örgütle bütünleşme derecelerini yansıtmaya gücüne sahiptir. Bu doğrultuda yüksek duygusal bağlılığa sahip çalışanların, örgütle kalma eğilimlerinin zorunluluk kaynaklı değil, gönüllülük kaynaklı olduğu belirtilmektedir (Balay, 2014: 27). Örgüte ve yönetime inanç duyarak, örgütsel normlara destek olma ve kişisel menfaatler yerine fedakârlık davranışlarına yönelme, duygusal bağlılığın sonuçları olarak nitelenmekte, bu nedenle ise duygusal bağlılık, örgütler için en çok arzu edilen bağlılık türü olmaktadır (Eren, 2014: 557).

Devam Bağlılığı: Allen ve Meyer'in geliştirmiş olduğu devam bağlılığı, çalışanın örgütten ayrılma maliyetlerinin farkında olması ve bu nedenle örgütle devam etmesini ifade etmektedir. Çalışanların örgütte bulundukları süreç içerisinde gerçekleştirdikleri yatırımları, örgütten ayrılmaları halinde yitirme kaygısı ve farklı iş seçeneklerinin mevcut olmaması devam bağlılığının oluşmasında temel etkenler olmaktadır (Allen ve Meyer, 1990: 3; Karcıoğlu ve Türker, 2010: 128).

Çalışanların örgütlere dair bağlılık algıları ve örgütte devam etme eğilimlerinde, örgüte duydukları ihtiyaç rol oynamaktadır. Bu perspektifte çalışanların, örgütte kalmalarını, örgütten ayrılmalarından daha kazanımlı bir durum olarak değerlendirmesi sonucu bağlılığın oluşması söz konusu olmaktadır. Kişisel ve örgütsel

birçok faktörün etkili olduğu bu bağlılık türünde, en önemli noktayı ise çalışanların farkındalık algıları oluşturmaktadır. Öyle ki ayrılmanın yol açacağı muhtemel sonuçların, çalışanlar tarafından bilinçli olarak değerlendirilmesi devam bağlılığı üzerinde etkili olacaktır (Allen ve Meyer, 1991: 67; Doğan, 2013: 97).

Normatif Bağlılık: Çalışanların örgütlerine yönelik bağlılık algılarını, sorumluluk olarak kabul etmeleri ve örgütsel bağlılığı ahlaki olarak doğru değerlendirmeleri sonucunda oluşan bağlılık türü, normatif bağlılık olarak adlandırılmaktadır (Gül, 2002: 45). Normatif bağlılığı diğer boyutlardan farklı kılan nokta, içerisinde barındırdığı kültür faktörleri olmaktadır. Bu kapsamda, duygusal bağlılık ve devam bağlılığı yüksek oranda kişisel sebeplerden etkilenirken, normatif bağlılığı etkileyen öge olarak, kişisel nedenler dışında kalan toplum kültür unsurları belirtilmektedir (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2015: 6).

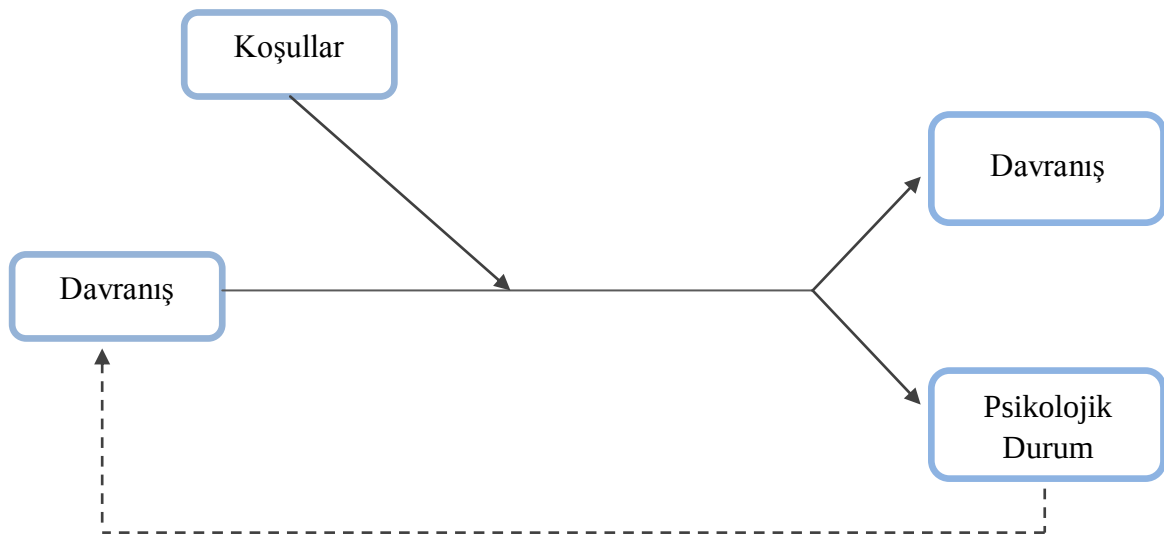
Normatif bağlılık kapsamında, örgütlerin çalışanlara sağladığı imkân ve yatırımlar sebebi ile çalışanlar örgütler için hizmetlerinin borç olduğuna inanarak, bağlılık oluşturmaktadırlar. Çalışanların normatif bağlılık oluşturmalarına neden olan bu durum ise, ancak çalışanların örgütlerine, söz konusu borçlarını ödemeleri halinde son bulmaktadır (Allen ve Meyer, 1991: 72).

Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık yaklaşımlarda yer alan üç farklı bileşenin ortak noktaları, çalışanlarda örgütleri ile devam etme isteğinin oluşmasına neden olmalarıdır. Fakat çalışanların örgüt üyeliğini sürdürme sebepleri, bağlılık boyutlarına göre ayrışma göstermektedir. Duygusal bağlılığa sahip çalışanlar istekleri doğrultusunda örgütte kalırken, devamlılık bağlılığında gereksinimler rol oynamakta, normatif bağlılıkta ise, ahlaki değerlendirmeler belirleyici olmaktadır (Allen ve Meyer, 1990: 3).

II.3.2. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımları

Davranışsal bağlılık yaklaşımı, kişinin örgüte karşı bağlılık oluşturma sürecinde, geçmişte ki örgütsel tecrübelerini temel aldığını savunan yaklaşımdır. Bu yaklaşım genel anlamda, bağlılığın kişisel tutumlar üzerindeki etkisine yönelik olarak gelişim göstermektedir. Sosyo-psikolojik bir esas çerçevesinde şekillenen davranışsal bağlılık, çalışanların örgüt yapısına ilişkin değil, gerçekleştirdikleri faaliyetlere ilişkin bağlılık oluşturdıklarını kapsamaktadır (Bayram, 2005: 129; Gül, 2002: 42; Doğan ve Kılıç, 2007: 42). Davranışsal bağlılığa ilişkin literatürde, Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı ve Salancik'in Yaklaşımı olmak üzere iki farklı yaklaşıma yer verilmektedir.

Şekil 2.2. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı



Kaynak: Meyer, J, P, Allen, N., J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resources Management Review*,63.

Şekil 2.2.' de davranışsal bağlılığın gerçekleşme süreci aktarılmaktadır. Bu perspektifte, çalışanlar birtakım davranışlar sergiledikten sonra belirli şartlar nedeni ile davranışlarını sürdürmekte ve söz konusu davranışa dair bağlılık oluşturmaktadır. Çalışanların davranışlarına karşı oluşturduğu bağlılık, belirli bir zaman sonra kendilerini

etkilemekte ve çalışanlar davranışlarının tekrarına ilişkin tutumlar geliştirmektedir. Bunun sonucunda ise, davranışın tekrarlanma ihtimali artış göstermektedir (Allen ve Meyer, 1991: 62).

II.3.2.1. Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı

Becker'e göre bağlılığın oluşturulmasında temel neden, bireylerin örgütler adına gerçekleştirdikleri çeşitli yatırımların, örgütten ayrılmaları halinde kaybedileceğine dair inanç taşımalarıdır. Çalışanlar, bir takım yan bahislere girerek tutarlı bir davranış serisini, o davranışlarla direkt bir ilişkisi bulunmayan kişisel menfaat değerleri ile ilişkilendirmektedir. Bu durumu yan bahis yaklaşımı olarak açıklayan Becker, çalışanların yan bahis kaynakları doğrultusunda bağlılık sergilediklerini belirtmiştir. Öyle ki, çalışan girmiş olduğu bahsi kaybetmemek adına davranışlar arasında tutarlılık oluşturmak zorunda kalmakta ve böylelikle bir döngü kurularak gelecek davranışlar etki altına alınmış olmaktadır (Becker, 1960: 32; Allen ve Meyer, 1984: 373).

Becker'in yan bahis yaklaşımı, çalışanların bağlılık tutumlarında en önemli etkenin, örgüt içerisinde gizli bir şekilde oluşturdukları bahisler olduğunu savunmaktadır. Ayrıca bu yaklaşıma göre, kişilerin örgütten ayrılmalarını, çalıştığı süre boyunca gerçekleştirmiş oldukları çeşitli masraflar, zorlaştırıcı kılmaktadır. Örgüt üyeliğinin uzun bir sürece dayanması sonucunda ise, bu maliyetler artış göstermekte ve çalışanlar bu doğrultuda, örgütte devam etme eğilimi sergilemektedir. Örgütsel bağlılık, kişilerin aynı ortamı paylaştığı diğer örgüt üyeleri ve örgüt içi çeşitli gruplarla etkileşimini barındıran bir tutum olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle Becker, bağlılık algısı üzerinde örgüt yönetiminin, iş ve çalışan ilişkilerinin önemini vurgulamaktadır (Cohen, 2007: 338; Allen ve Meyer, 1984: 373; Becker ve Billings, 1993: 179).

II.3.2.2. Salancik'in Yaklaşımı

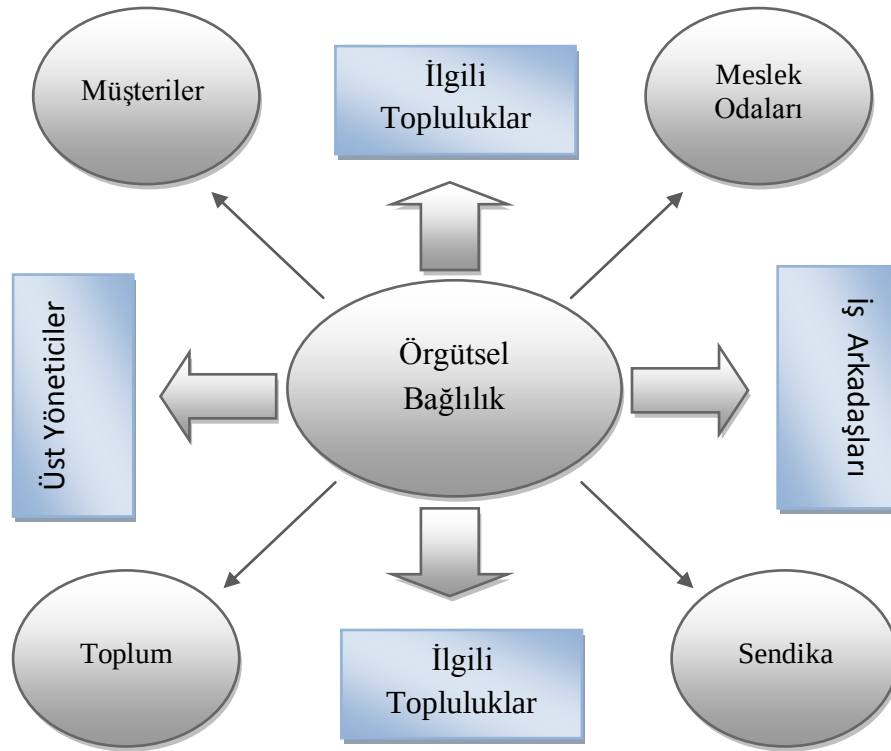
Örgütsel bağlılığı, kişilerin davranışlarına bağlanma durumu olarak tanımlayan Salancik, kişilerin tutumları ve davranışları arasındaki tutarlılığa odaklanmaktadır. Yaklaşımına göre, davranışlar arasında ki farklılıklar, bağlılık düzeylerinde de farklılaşmaya neden olmakta, bu durum ise bağlılık yoğunluğunun davranış özelliklerinden etkilenmesine yol açmaktadır. Kişiler, davranış ve tutumları arasında tutarlılık noksanlığının mevcut olduğu durumlarda stres ve gerilim hissedebilmekte, tutarlılığın sağlandığı durumlarda ise bağlılık oluşturabilmektedir. Bu perspektifte, yaklaşım davranışların olumlu tutumlara, tutumların ise davranış devamlılığına neden olduğu görüşünü içermektedir (Salancik ve Pfeffer, 1978: 226; O'Reilly ve Caldwell, 1981: 598).

Becker ve Salancik yaklaşımlarının ortak noktası, her iki yaklaşımın da davranış sürdürülebilirliğini ele almasıdır. Lakin Becker, yaklaşımında kişinin davranışlarını sürdürmesinin, davranıştan uzaklaştığında kaybedeceklerinin bilincinde olmasına bağlı olduğunu ifade ederken, Salancik kişi davranışlarında ki devamlılığın, kişi ve örgüt arasındaki etkileşime bağlı olduğunu savunmaktadır (Gül, 2002: 49).

II.3.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı

Çoklu bağlılık yaklaşımı, örgüt içerisinde çeşitli öğelerin bulunması nedeniyle farklı düzeylerde ve farklı türlerde bağlılık davranışlarının gelişebileceği görüşünü ifade eden yaklaşımdır. Bu yaklaşıma göre kişiler arasındaki bağlılık algıları ve bağlılığa kaynak olan etmenler ayrışma gösterebilmektedir. Öyle ki kişilerin, çalışma arkadaşlarına, mesleklerine, üyesi olduklara örgütlere ve müşterilerine karşı farklı düzeylerde bağlılık sergilemesi olası bir durumdur. Fakat bağlılık türleri ise, etki ve sonuçları noktasında farklılaşma göstermektedir (Şenturan, 2014: 174; Becker vd., 1996: 465).

Şekil 2.3. Çoklu Bağlılık Modeli



Kaynak: Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Pegem Akademi, Ankara, 40.

Şekil 2.3.' de belirtildiği üzere örgütsel bağlılık, örgütün oluşmasında etkili olan çeşitli unsurların, çoklu bağlılıklarının toplamı olarak meydana gelmektedir. Kişiler, örgüt içerisindeki farklı ve benzer pozisyonlarda faaliyet sürdüren kişilere yönelik bağlılık oluşturabileceği gibi, örgütün dış çevresinde yer alan sendika, meslek odaları, toplum ve müşterilere yönelik de bağlılık oluşturabilmektedir.

Genel itibariyle, kişilerin geliştirdiği bağlılık algılarının ve düzeylerinin farklılık gösterebileceğini savunan yaklaşım, bağlılık odak noktalarının tespiti ve değişim yönlerinin önemi üzerine vurgu yapmaktadır. Bu yaklaşımı, diğer yaklaşımlardan farklı kılan husus ise, bağlılığı örgüt bütünü ile ilişkili olarak değil, örgüt kapsamındaki çeşitli faktörler dâhilinde ele almasıdır (Reichers, 1985: 473; Balay, 2014: 35).

II.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Çalışanların geliştirdikleri bağlılık algılarının, örgütlere yansması olumlu bir etki niteliğinde gerçekleşmektedir. Bu nedenle örgütler için, örgütsel bağlılığın oluşturulması önem arz eden bir husus olmaktadır. Kişinin örgüte dâhil olması itibariyle, bağlılık düzeyini etkileyebilecek güçte faktörler belirlemektedir. Öyle ki bu faktörler kişinin örgüte olan bağlılığını artırabileceği gibi azaltma yönünde de etki gösterebilmektedir. Faktörlerin ortak noktası ise, çalışanların örgütte devam etme kararlarında belirleyici bir rol oynamalarıdır (Bayram, 2005: 134; Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2015: 7).

Örgütsel bağlılığa ilişkin literatür incelendiğinde, bağlılık düzeyinde etkili olan faktörlerin çeşitli şekillerde sınıflandırmaya tabii tutulduğu görülmektedir. Bu kapsamda Schwenk (1986), örgütsel bağlılık faktörlerini dört grupta ele almış ve grupları geçmiş iş tecrübeleri, kişisel-demografik değişkenler, örgütsel faktörler ve durumsal faktörler olarak belirlemiştir (Schwenk, 1986: 299). Oliver (1990) ise, örgütsel bağlılık tutumunda etkili olan faktörler üzerinde gerçekleştirdiği araştırma sonucunda, demografik değişkenlerin etkileme gücünün düşük düzeyde olduğuna, buna karşın örgüt içi ödül ve iş değerlerinin yüksek düzeyde etkiye sahip olduğuna ulaşmıştır (İnce ve Gül, 2005: 58).

Bu çalışmada örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler, kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve örgüt dışı faktörler olmak üzere üç grupta ele alınacaktır.

II.4.1. Kişisel Faktörler

Kişisel faktörler ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik birçok araştırma gerçekleştirilmiş ve araştırmalar neticesinde aralarında güçlü bir ilişkinin mevcut olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu çalışmada kişisel faktörler; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve çalışma süresi olarak incelenmektedir.

II.4.1.1. Yaş

Yaş unsuru, kişi beklentilerinin ve ihtiyaçlarının farklılaşması noktasında önemli bir belirleyici olmaktadır. Bu nedenle kişilerin, örgütlere yönelik bağlılık düzeylerinde yaş faktörüne göre değişimler yaşanabilmektedir. Ayrıca yaş ve örgütte geçirilen sürenin ilişki arz etmesi nedeniyle, yaş unsuru örgütsel bağlılığın bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir. Genellikle çalışma süresi ve kıdem ile birlikte incelenen yaş faktörünün, örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine yönelik birçok araştırma gerçekleştirilmiştir (İnce ve Gül, 2005: 65; Cohen, 1993: 145).

Meyer ve Allen (1993: 53), gerçekleştirdikleri araştırma sonucunda örgütsel bağlılık ve yaş faktörü arasında pozitif bir ilişkinin mevcut olduğuna ulaşmış ve çalışan yaşlarının artış göstermesiyle duygusal bağlılık düzeylerinin de artış göstereceğini belirtmişlerdir.

Hrebiniak ve Alutto (1972: 562), yaşça büyük olan çalışanların örgüte dair emek ve yatırımlarının daha fazla olduğu gerekçesi ile yaşlı çalışanların genç çalışanlara oranla daha yüksek düzeyde bağlılık taşıdıklarını vurgulamışlardır. Angle ve Perry (1981: 12) ise, çalışanların yaşlarının artması ile alternatif eğitim alma imkânlarının azaldığını ve bu nedenle örgütlerine karşı daha yüksek bağlılık oluşturdıklarını ifade etmiştir.

Kavacık vd. (2013: 82)'nin yapmış olduğu çalışmada, çalışanların yaşları oranlarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinin değişim gösterdiği belirtilmektedir. Araştırma sonucunda, çalışanların yaş oranlarının artması ile duygusal bağlılık düzeylerinin yükseldiği fakat devam bağlılığı düzeylerinin azaldığı bulgusuna ulaşılmıştır. Çalışmada yaş değişkenine ilişkin bir diğer bulgu olarak ise, çalışan yaşlarının artmasının, örgütsel çatışma algılarında azalmaya neden olduğuna yer verilmektedir.

Candan (2014: 908) tarafından gerçekleştirilen araştırma sonucunda, yaş değişkenine göre örgütsel bağlılık algılarında farklılaşma olduğu belirtilmektedir. Bu doğrultuda, yaş değişkeni ile normatif bağlılık arasında ve yaş değişkeni ile devam bağlılığı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin bulunduğu aktarılmaktadır.

Kişilerin yaşlarının artması ile sorumluluk duyguları gelişmekte ve bu durum yaşça büyük çalışanların, genç çalışanlara oranla örgütlerine dair daha yüksek düzeyde bağlılık sergilemelerine yol açmaktadır. Ayrıca, örgüt tarafından çalışanlara sunulan maddi olanaklar da bağlılık düzeyini etkileyebilmektedir (Khan vd., 2013: 124). Çalışanların yaşlarının artması, özellikle tecrübe istenmeyen durumlarda, diğer örgütler perspektifinde çekiciliğin azalmasına neden olmakta ve çalışanların örgüt değiştirme eğilimlerini en aza indirmektedir. Özellikle uzun bir süre örgütte faaliyet gösteren çalışanlar, kendilerine has iş davranışları ve arkadaşlık ilişkileri geliştirerek örgütsel uyumu sağlayabilmektedir. Bu nedenle çalışanlar, aynı sürece tekrar girmek istememekte ve örgüte dair bağlılık oluşturmaktadırlar (Balay, 2014: 64).

II.4.1.2. Cinsiyet

Örgütlerde kadın çalışan sayısının artmasıyla birlikte, örgütsel bağlılık ve cinsiyet arasındaki ilişkiye yönelik araştırmalar ivme kazanmıştır. Yapılan araştırmalar incelendiğinde ise, kadın ve erkek çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin ortak bir fikir birliğinin oluşturulamadığı görülmektedir. Bazı araştırmalarda örgütsel bağlılık düzeylerinin, cinsiyet farklılıklarına göre değişim göstermediği bulgusuna ulaşılrken, bazılarında cinsiyet farklılıklarının, örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğu bulgusuna yer verilmiştir (Bülbül, 2007: 8; Yalçın ve İplik, 2005: 399).

Cinsiyet farklılıkları ve örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin, farklı zamanlarda ele alınan bazı araştırmalar doğrultusunda, kadın çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin, erkek çalışanlara oranla daha fazla olduğuna ulaşılmıştır (Hrebiniak ve Alutto, 1972; Angle ve Perry, 1981; Wahn, 1998; Dixon vd., 2005). Buna karşın bazı araştırmalarda ise, kadın çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin, erkek çalışanlara göre daha düşük seviyede olduğu belirtilmektedir (Marsden, 1993; Loke, 2001; Yalçın ve İplik, 2005).

Küçüközkın (2015: 30) tarafından gerçekleştirilen araştırma sonucunda, örgütsel bağlılığın boyutları olan duygusal bağlılık ve normatif bağlılık düzeylerinin, kadın çalışanlarda daha yüksek olduğuna ulaşılırken, devamlılık bağlılığının erkek çalışanlarda daha yüksek bir düzeyde olduğu belirtilmiştir. Bunun yanı sıra Nacar ve Demirtaş (2017: 551), gerçekleştirmiş oldukları araştırma sonucunda, kadın ve erkek çalışanların bağlılık algıları arasında, 01 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunduğunu saptamışlardır. Araştırma sonucuna göre, erkek çalışanların bağlılık düzeyleri, kadın çalışanlara oranla daha yüksek bir düzeydedir.

Kadın çalışanların, erkek çalışanlardan daha fazla örgütsel bağlılık sergilemelerinde birçok faktör etkili olabilmektedir. Öyle ki, kadınların örgütlere katılabilmek adına çeşitli sorunlarla mücadele etmek zorunda kalması, alternatif iş seçeneklerinin sınırlı olması, farklı psikolojik özellikleri taşıması nedeniyle bağlanma duygusunu güçlü bir şekilde yansıtmaması gibi çeşitli nedenler bu duruma kaynak oluşturabilmektedir. Ayrıca kadınların, aile bağlarının bulunduğu coğrafi alan dışında istihdam imkânlarının kısıtlı olması ve örgütsel değerlendirmelerde farklı unsurların göz önüne alınması gibi nedenler de örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde farklılaşmaya neden olan etkenler arasındadır (Marsden, 1993: 372).

II.4.1.3. Medeni Durum

Örgütsel bağlılığı etkileyen bir diğer faktör olarak medeni durum belirtilmektedir. Medeni durum ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik gerçekleştirilen araştırmalar mevcuttur. Bu kapsamda Mathieu ve Zajac (1990: 177), örgütsel bağlılık ve medeni durum arasında ilişkinin bulunduğunu ve evli çalışanların bekâr çalışanlara oranla daha fazla bağlılık sergilediklerini ifade etmişlerdir. Evli çalışanların bağlılık göstermelerinde temel neden olarak, örgütlerin olanak tanıdığı maddi alternatifler gösterilmektedir.

Abdulla ve Shaw (1999: 79) , gerçekleştirdikleri araştırma sonucunda medeni durum ve devam bağlılığı arasında güçlü bir ilişkinin var olduğuna ulaşmış, bu doğrultuda evli çalışanların bağlılık düzeylerinin, bekâr çalışanlardan daha yüksek olduğunu aktarmışlardır.

Boylu vd. (2007: 65) tarafından yapılan araştırmada, evli çalışanların duygusal bağlılık düzeylerinin bekâr çalışanlara oranla daha fazla olduğu, fakat evli çalışanların devam bağlılık düzeylerinin bekâr çalışanlara oranla daha düşük seviyede olduğu belirtilmektedir. Buna karşın, Arı vd. (2017: 47) tarafından gerçekleştirilen, örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılık davranışlarının ilişkisini içeren çalışmada, evli olan çalışanların bekâr çalışanlardan daha yüksek düzeyde devam bağlılığı algısına sahip oldukları ifade edilmektedir.

Allen ve Meyer'in geliştirmiş oldukları üç boyutlu yaklaşım çerçevesinde ise, medeni durum ile duygusal bağlılık arasında ilişkinin bulunmadığı ancak, devamlılık ve normatif bağlılıklarının medeni durum ile ilişki gösterebileceği görüşü kabul görmektedir (Iverson ve Buttigieg, 1999: 313).

II.4.1.4. Eğitim Durumu

Eğitim düzeyi, kişilerin hayattan beklentilerine ve hayata yönelik düşüncelerine yön veren bir unsur olmaktadır. Bu perspektifte, eğitim düzeyinin kişilerin gerek sosyal yaşamlarına gerekse çalışma yaşamlarına yansımaları da farklılık gösterebilmektedir. Çalışan kişilerin eğitim düzeylerinin artması, örgütsel bağlılık düzeylerinin azalmasını, eğitim düzeylerinin azalması ise örgütsel bağlılık düzeylerinin artmasını mümkün kılmaktadır. Bu durumun temel etkeni, çalışan eğitim düzeyinde yaşanan artışın, beklentiler ve alternatif iş seçenekleri üzerinde de artışa neden olmasıdır (Odabaş, 2014: 21; İnce ve Gül, 2005: 67).

Örgütsel bağlılık ve eğitim düzeyi arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır (Angle ve Perry, 1981; Steers, 1977; Wahn, 1998; Iverson ve Buttigieg, 1999; Abdulla ve Shaw, 1998).

Mathieu ve Zajac (1990: 177) gerçekleştirmiş oldukları araştırma sonucunda, örgütsel bağlılık ve eğitim düzeyi arasında negatif yönlü bir ilişkinin mevcut olduğunu belirtmiş fakat bu ilişkinin güçlü bir nitelikte olmadığını vurgulamışlardır. Yalçın ve İplik (2005: 409) ise, çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ve eğitim durumları arasında negatif yönlü bir ilişkinin bulunduğunu aktarmışlardır. Tayfun vd. tarafından yapılan araştırma sonucunda ise, eğitim düzeyi ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığına ulaşılmıştır. Fakat çalışanların eğitim düzeylerinin artmasının, örgütsel bağlılığın azalmasına yol açabileceği belirtilmektedir. Bu durumun nedeni olarak, çalışanların eğitim düzeylerinin yükselmesi ile alternatif iş seçeneklerinin ve kendilerine olan güven duygularının artması gösterilmektedir (Tayfun vd., 2010: 13).

II.4.1.5. Çalışma Süresi

Örgütte geçirilen çalışma süresi, çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen önemli bir faktör niteliğindedir. Örgütsel bağlılık ve çalışma süresi ilişkisini inceleyen bazı araştırmacılar, kişilerin çalışma sürelerinin artmasının, örgütten elde edilen kazanımların da artmasına neden olacağını, bu durumun ise örgütsel bağlılık düzeylerinde artış meydana getireceğini ifade etmektedirler (Cohen, 1993: 155). Bu doğrultuda Iverson ve Buttigieg (1999: 311) ise, süreç içerisinde örgüte yönelik gerçekleştirilen yatırımların, çalışanların devam bağlılığı düzeylerinin artmasında rol oynayan etken olduğunu vurgulamaktadırlar

Çalışanların örgütlerde uzun bir süre faaliyet göstermeleri, yatırımlarının artmasına ve örgütsel normların benimsenmesine yol açarak örgüte karşı bağlılık düzeylerini artırıcı bir etki gösterebilmektedir (Mathieu ve Zajac, 1990: 178).

Örgütsel bağlılık ve çalışma süresi arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır (Luthans vd. 1987; Wahn, 1998; Abdulla ve Shaw, 1999; Ceylan ve Demircan, 2002; Özdiğer ve Kalınkara, 2005).

Çarıkçı ve Küçükkeşmen (2017: 753), kamu çalışanlarının demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalarında, çalışma süresi değişkeninin, örgütsel bağlılığın alt boyutu olan duygusal bağlılık ile arasında anlamlı bir farklılık bulunduğunu saptamışlardır. Çalışma süresi ile devam bağlılığı ve çalışma süresi ile normatif bağlılık arasında ise anlamlı bir ilişkinin mevcut olmadığı çalışmada aktarılmaktadır. Yapılan araştırmalar incelendiğinde genel olarak, çalışma süresinin artmasının, örgütsel bağlılık düzeyinin artmasına neden olabileceği görülmektedir.

II.4.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen örgütsel faktörler kapsamında çok sayıda araştırma gerçekleştirilmiş ve farklı araştırmalar dâhilinde farklı başlıklar belirlenmiştir. Bu çalışmada örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler; işin niteliği ve önemi, yönetim ve liderlik, örgütsel ödüller, rol belirsizliği, örgüt kültürü, ücret ve örgütsel adalet olarak ele alınmaktadır.

II.4.2.1. İşin Niteliği ve Önemi

Örgütsel bağlılık ve örgütsel özellikler arasındaki ilişkiyi ele alan pek çok araştırma bulunmaktadır. Genel olarak ulaşılan bulgu ise, aralarında güçlü bir ilişki bulunduğu ve bu doğrultuda alt pozisyonlarda çalışan kişiler için eğitim, yaş ve medeni durum gibi unsurların örgütsel bağlılık düzeylerinde etkili olduğudur. Buna karşın üst pozisyonlarda çalışan kişilerin örgütsel bağlılık düzeylerinde, örgütsel özelliklerin rol oynadığı belirtilmektedir (İnce ve Gül, 2005: 71).

Yapılan araştırmalar incelendiğinde, çalışanların sürdürdüğü işlerin niteliklerinin artması, bağlılık düzeylerinin artmasına da neden olduğu ifade edilmektedir. İş gereklerinin çoğalması, çalışanlara yeterli nitelikleri taşıdığı için faaliyette bulunduklarını düşündürmekte ve bu durum ise, iş nitelikleri ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü etkileşime sebep olabilmektedir (Güçlü, 2006: 52). Ayrıca, işin gerek ve niteliklerinin çalışan değerleri ile örtüşmesi de bağlılık üzerinde etkili olabilmektedir. Öyle ki, çalışanlar için işin önemsiz ya da toplumsal statüsünün az olarak değerlendirilmesi, örgütsel bağlılık davranışlarının azalmasına yol açabilmekte, işin önemli ve toplumsal statüsünün yüksek olarak değerlendirilmesi ise, çalışanların örgütlere olan bağlılıklarının artmasına neden olabilmektedir (Cohen, 1992: 541).

II.4.2.2. Yönetim ve Liderlik

Yönetim kavramı, kişileri belirli hedeflere yönlendirmek, işbirliği ve iş bölümü oluşturarak gerekli koordinasyonu sağlamak için harcanan çabaların toplamı şeklinde ifade edilmektedir. Genel olarak ise yönetim, örgütler içerisinde belirlenen amaçlara erişme süreçleri olarak tanımlanabilmektedir (Bedük, 2010: 219).

Örgüt yönetim tarzları, çalışanların bağlılık davranışlarını etkileyen önemli unsurlar arasındadır. Katılımcı bir yönetim tarzının hâkim olduğu örgütlerde, çalışan bağlılık düzeyleri olumlu yönde etkilenebilirken, katı bir yönetimi ilke edinmiş örgütlerde çalışan bağlılık düzeyleri, olumsuz yönde etkilenebilmektedir. Örgüt yöneticilerinin, çalışanlara sorumlu oldukları faaliyetlere dair söz ve karar hakkı tanımları, örgütsel bağlılığın artırılmasını mümkün kılmaktadır (Bülbül, 2016: 11). Bunun yanı sıra çalışan ihtiyaçlarını ön plana çıkaran ve çalışanlarla güçlü bir etkileşim kurabilen yöneticiler, çalışanlara örgüt için önemli olduklarını hissettirmekte ve bu durum örgütsel bağlılığın artmasında etkili olabilmektedir.

Liderlik ise, belirli bir grubun hedeflerini saptama ve bu hedeflere ilişkin davranışlara, grup üyelerini yönlendirme süreci olarak tanımlanabilmektedir. Liderlik vasıflarını taşıyan yöneticiler, örgütsel hedeflerin gerçekleşmesinde daha etkili olabileceği gibi çalışanların bağlılık tutumlarının artmasında da etkili olabilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013: 208). Sonuç olarak, yönetim ve liderlik yaklaşımı, çalışanların örgütsel kararlara katılımına olanak tanıyan, çalışan görüşlerini dikkate alan ve yenilikçi yönetim tarzını benimseyen bir örgüt yapısını ifade etmektedir. Bu perspektifte, esnek ve katılımcı bir yönetim şeklinin temel alındığı örgütlerde, örgütsel güven kurularak, örgütsel bağlılığın artırılması sağlanabilmektedir.

II.4.2.3. Örgütsel Ödüller

Örgüt içerisinde ki ödül sistemi, çalışan bağlılıklarını etkileyen önemli bir unsurdur. Ödüller çalışanlar için, işin çekiciliğini artırabilmekte ve bu durum örgütsel faaliyetlere olumlu bir şekilde yansıyabilmektedir. Gerek içsel gerekse dışsal ödüller, çalışan tutumlarını etkileyebilme gücüne sahip olmakla birlikte, örgütsel bağlılık düzeylerinde de değişime yol açabilmektedir. Özellikle içsel ödüllerin duygusal bağlılık üzerinde, dışsal ödüllerin ise devam bağlılığı üzerinde belirleyici olduğu öngörülmektedir. Ödüller ve normatif bağlılık arasında ki ilişkinin ise çok düşük düzeyde olabileceği belirtilmektedir (Iverson ve Buttigieg, 1999: 314; O'Driscoll ve Randall, 1999: 200).

Örgütsel bağlılığın, örgütsel ödüllerden etkilendiği çeşitli araştırmacılar tarafından ifade edilmektedir. Bu kapsamda, çalışanın örgüt tarafından yöneltilen ödülleri adaletli ve tatmin edici olarak değerlendirmesi, örgüte karşı yüksek bağlılık sergilemesine neden olmaktadır. Çalışanların kazanç oranlarının yükseltilmesi ise, örgütsel ödüller içerisinde önemli bir yer tutmakta ve örgütsel bağlılık düzeylerinde pozitif bir etki oluşturmaktadır (İnce ve Gül, 2005: 81).

II.4.2.4. Örgüt Kültürü

Örgütler tarafından benimsenmiş değerleri ifaden örgüt kültürü kavramı, işlerin hangi şekilde yürütüldüğünü tanımlamak ve bu doğrultuda çalışanlar için yol gösterici bir rol taşımaktadır. Başka bir ifadeyle örgüt kültürü, örgütün normlarını, sosyal standartlarını, kişiler ve diğer örgütlerle olan ilişki düzeylerini yansıtma gücüne sahip bir olgudur (Şenturan, 2014: 11). Çalışan davranışları üzerinde kontrol yetisi olan ve tutumların etik bir hal almasını destekleyen bu olgu, çalışanların örgüt kimliği ile özdeşleşmesinde de etkili olmaktadır.

Örgütlerin başarı elde etmelerinde en önemli etken, çalışanların örgüt hedeflerine yönelik değerleri, örgüt kültürü olarak kabul etmeleri olmaktadır. Öyle ki örgüt değerleri ile bütünleşmiş çalışanlar, örgüt adına fazlaca çaba gösterebilmekte ve bu nedenle örgütsel başarının sağlanması mümkün olabilmektedir (Köse vd., 2001: 227). Güçlü kültüre sahip örgütlerde, çalışanlar örgütte devam etmeye yönelik eğilim göstererek, yüksek örgütsel bağlılık oluşturmaktadırlar. Bu duruma benzer olarak, çalışanların özellikleri ve gereksinimleri doğrultusunda destekleyici nitelikte olan kültürlerin barındığı örgütlerde de, çalışanlar tatmin sağlamak ve örgüte yönelik bağlılık sergilemektedirler. Zayıf kültürlerin benimsendiği örgütler de ise, çalışanlar düşük düzeylerde bağlılık oluşturmakta ve örgütten ayrılma noktasında istekli davranışlarda bulunmaktadırlar (Doğan, 2013: 104).

II.4.2.5. Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması

Örgüt içerisinde çeşitli pozisyonlarda görev alan yöneticiler ve yönetilenlerin sorumlu oldukları rollere uygun davranışlarda bulunması örgütün işleyişi için önemli bir husustur. Çalışanların örgüt kapsamında sorumlu olduğu rollere dair gerekli bilgi sahibi olmamaları durumunda ise rol belirsizliği ortaya çıkabilmektedir. Genel bir ifadeyle rol belirsizliği, kişilerin örgüt içerisinde bulundukları statü gereğiyle, kendilerinden beklenen davranışlar hakkında kesin bir bilgiye sahip olmamaları durumudur (Gökçe ve Şahin, 2003: 146; Bedük, 2010: 176). Rol çatışması ise, kişilerin sorumlu oldukları faaliyetlere ilişkin roller ile bu rollerden beklentilerinin uyumsuzluk göstermesini ifade etmektedir. Rol çatışması, çalışanlara örgüt içi birimlerden farklı talepler yönetilmesi sonucu oluşabildiği gibi, farklı nitelikte ve tutarsız birçok rol sorumluluğun tek bir çalışana yüklenmesi sonucunda da ortaya çıkabilmektedir (İnce ve Gül, 2005: 81).

Rol belirsizliği ve rol çatışmasının örgütler de mevcut olması sonucunda, çalışanlar için örgüt dışı çeşitli alternatifler çekici hale gelmekte ve örgütten ayrılma eğilimleri oluşarak, örgütsel bağlılık düzeyleri azalma göstermektedir. Bunun yanı sıra, olumsuz örgütsel atmosferin barındığı, stresin yüksek seviyelerde olduğu, otorite eksikliği ve imkân yetersizliklerinin bulunduğu örgütlerde de, örgütsel bağlılık düzeyleri düşük seviyelerde görölmektedir (Hrebiniak ve Alutto, 1972: 570; Balay, 2014: 70).

II.4.2.6. Ücret Düzeyi

Ücret, kavram olarak fiziksel ya da zihinsel emeğin karşılığı niteliğinde ödenen bedeli ifade etmektedir. Örgütler açısından maliyet faktörü olarak değerlendirilen ücret, örgüt verimliliği ve başarısı üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir. Öyle ki ücret düzeyinin çalışan beklentilerini karşılaması, çalışan motivasyonunu olumlu etkilemekte ve bu durum çalışan performansının artmasına neden olmaktadır (Güven vd., 2005: 133).

Çalışan motivasyonunun sağlanmasında en etkili araç olarak ücret faktörü belirtilmektedir. Bu kapsamda ücret, çalışanın örgüte dâhil olma nedeni olabileceği gibi örgüte bağlanmasında da kuvvetli bir etken olabilmektedir. Ücret faktörü, çalışanın yalnızca ekonomisini güçlendirme noktasında değil, toplum içerisinde itibar kazanmasında da önem taşımaktadır. Bu sebeple ücret düzeyinin, çalışan bağlılığı üzerinde etkili olduğu yadsınamaz bir gerçektir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013: 120). Ücret düzeyinin adaletli bir şekilde belirlenmesi ve ücret artışlarının doğru zamanlarda gerçekleştirilmesi, çalışanların doyum sağlamasına olanak tanımaktadır. Örgüt içerisinde, üst pozisyonlarda faaliyet gösteren kişilerin örgütsel bağlılık düzeylerinde ise, ücret faktörü daha büyük bir etkiye sahiptir. Bu doğrultuda, ücret tatmini sağlamış çalışanlar işlerini daha çekici bulmakta ve yüksek düzeyde bağlılık sergilemektedirler (İnce ve Gül, 2005: 73; Balay, 2014: 76).

II.4.2.7. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet, çalışanların üyesi oldukları örgütler içerisinde ne derece eşit ve tarafsız davranışlarla karşılaştıklarına yönelik oluşturdukları algıyı ifade eden bir kavramdır. Örgütsel adalet, sadece maddi paylaşımların adil olmasını değil, aynı zamanda örgüt tarafından benimsenen strateji ve uygulamaların da adil olmasını içermektedir. Adalet algısı çalışanlar için önemli bir motivasyon unsuru olmakla birlikte, örgüt ve çalışanlar açısından çeşitli sonuçlara da neden olabilmektedir. Çalışanların örgütlerini adaletli olarak değerlendirmesi, çalışanlar arası işbirliğinin oluşmasına yol açmakta ve örgütsel bağlılık düzeylerini olumlu yönde etkilemektedir. Bu durumun tersi olarak, örgüt dağıtım ve işleyişinin adaletsiz olduğunun algılanması ise, çalışan bağlılıklarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Şenturan, 2014: 103; Kavas ve Şahin, 2016: 120).

Örgütsel adalet, dağıtımsal, prosedürel ve etkileşimsel olmak üzere üç boyutta ele alınmaktadır. Dağıtımsal adalet, örgüt tarafından çalışanlara sunulan kaynaklara ilişkin adalet algısını tanımlarken, prosedürel adalet, yönetimin karar verme sürecinde ki yöntemlere ilişkin adalet algısını temsil etmektedir. Etkileşimsel adalet ise, çalışanlar arası etkileşimin niteliğine ilişkin oluşturulan adalet algısını kapsamaktadır. Yapılan çeşitli araştırmalarda, prosedürel davranışların net olmasının örgütsel bağlılık üzerinde olumlu bir etkiye neden olduğuna ulaşılrken, dağıtımsal adaletin aktif bir şekilde yürütülmemesinin, örgüt bağlılık düzeylerinde olumsuz bir etkiye neden olduğu belirtilmiştir (Yürür, 2009: 169; Atalay, 2015: 52).

Çalışanların, örgüt bünyesindeki kazanımları, uygulamaları, ödülleri ve cezalandırmaları adaletsiz olarak algılamaları, stres yaşamalarına ve devamsızlıklara yol açarak örgütlere olan bağlılıklarını azaltabilmektedir.

II.4.3. Örgüt Dışı Faktörler

Örgütsel bağlılık üzerinde kişisel ve örgütsel faktörlerin yanı sıra, örgüt dışı faktörler de etkili olmaktadır. Bu bölümde örgüt dışı faktörler kapsamında, profesyonellik ve alternatif iş imkânları incelenmektedir.

II.4.3.1. Profesyonellik

Profesyonellik, sorumlulukların yerine getirilmesi adına entelektüel bir eğitim görme, bu eğitim temelinde yetkinlik ve deneyim elde ederek mükemmelliğe ulaşma ve deneyimlerini kişisel prensipler çerçevesinde eylemlere dönüştürme olarak tanımlanabilmektedir (Adıgüzel vd., 2011: 240). Profesyonel çalışanlar, kendi kurallarını oluşturan, bağımsız davranan ve sorumluluk alabilen kişilerdir. Profesyonel çalışanların, üyesi oldukları örgütler, mesleki ilerlemeye destek olurlarsa, çalışanların mesleki bağlılık düzeyleri azalma, fakat örgütsel bağlılık düzeyleri artma eğilimi göstermektedir. Bu nedenle, profesyoneller için örgütsel bağlılık algısının çelişkili bir durum barındırdığı belirtilmektedir (Gunz ve Gunz, 1994: 802).

II.4.3.2. Alternatif İş İmkânları

Alternatif iş imkânları algısı, çalışan bağlılığını etkileme gücüne sahip bir faktör olarak belirmektedir. Çalışanlar için, çok sayıda alternatif iş imkânının olması örgütten ayrılma isteği oluşturmakta ve örgütsel bağlılık düzeylerinin azalmasına neden olmaktadır. Buna karşın sınırlı sayıda iş imkânının bulunması, çalışanlar için örgütte devam etmeyi zorunlu kılan ve örgütsel bağlılık düzeylerini artıran bir unsur olmaktadır. Örgütlerinden hoşnut olmayan bireylerin, zorunlu bir nedenle örgütte devam etmeleri halinde ise, örgütle özdeşleşme sağlanamamakta ve örgüt adına ekstra gayret gösterilememektedir (Benkhoff, 1997: 119; Balay, 2014: 75).

II.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılığın, örgüt açısından neden olduğu sonuçların önem arz etmesi, araştırmacıların bu konuya yoğunlaşmalarında etkili bir faktör olmaktadır. Örgütsel bağlılığın sonuçları, örgütün amaç ve beklentilerine bağlı olarak olumlu ya da olumsuz şekillenmektedir. Bu kapsamda, örgütsel amaçların uygun bir çerçevede belirlenmesi, yüksek düzeyde örgütsel bağlılığın oluşmasına, çalışanlar ve örgüt ilişkisinin güçlenmesine ve etkili davranışların benimsemesine neden olmaktadır. Lakin örgüt hedeflerinin uygun olmaması durumunda, özellikle yüksek bağlılık taşıyan çalışanlar, örgüt parçalanmasını hızlandırıcı etki gösterebilmektedirler. Öyle ki söz konusu durum, çalışanların, yanlış nedenler için ekstra çaba harcamalarına ve fedakârlık davranışlarında bulunmalarına yol açmaktadır (Hunt ve Morgan, 1994: 1570; Wiener, 1982: 422).

Çalışmanın bu bölümünde, örgütsel bağlılığın örgütsel davranışlar üzerindeki önemli sonuçları aktarılmaktadır.

II.5.1. Bağlılık ve Performans

Performans, kişilerin faaliyetleri ile örgüt verimliliğine sağlamış oldukları faydanın düzeyini temsil etmektedir. Çalışanlardan beklenen performansın, gerçekleştirilen performans ile tutarlı olması, çalışanların belirlenen hedeflere ulaştıklarını ifade etmektedir. Bu tutarlılığın sağlanmasında ya da daha üst düzey bir performansın sergilenmesinde en önemli unsur örgütsel bağlılığın oluşturulması olmaktadır (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2015: 11).

Örgütsel bağlılık ve performans ilişkisini inceleyen araştırmacılar, ilişkinin seyrinin, bağlılık seviyelerinde meydana gelen değişimler doğrultusunda değiştiğini belirtmişlerdir (Balay, 2014: 146).

Mathieu ve Zajac (1990: 72), araştırmaları sonucunda örgütsel bağlılık ve performans ilişkisinin düşük düzeyde olduğunu belirtmiş, bu durumun gerekçesi olarak ise, maddi koşulları ve ailevi zorunlulukları öne sürmüşlerdir. Çalışanların örgüte dair ücret, prim, terfi, sosyal olanaklar gibi beklentilerinin yüksek düzeyde olması örgütsel bağlılık ve performans arasındaki etkileşimi negatif yönde etkilemektedir. Buna karşın çalışan beklentilerinin düşük düzeyde olması ise, bu etkileşimde pozitif etkiye neden olabilmektedir. Steers (1977: 46) ise, örgütsel bağlılık ve performans arasında anlamlı bir ilişkinin mevcut olmadığı bulgusuna ulaşmıştır.

Örgütlerde çalışanların performans değerlendirmelerine ilişkin uygulamalar, örgütsel bağlılık üzerinde etkili olabilmektedir. Yalnızca yönetici değerlendirmesinin hâkim olduğu örgütlerde, çalışanlar kişisel performanslarının, objektif bir değerlendirme iğermediğini düşünmekte ve bu nedenle çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri azalmaktadır. Fakat 360 derece performans değerleme yönteminin benimsendiği örgütlerde, çalışanların örgüte yönelik güven bağı güçlenmekte ve örgüte olan bağlılıkları artmaktadır (Gümüştekin vd., 2010: 6).

II.5.2. Bağlılık ve Devamsızlık

Devamsızlık, çalışanın fiziksel anlamda iş yerinde bulunmaması durumu olarak tanımlanmaktadır. Çalışan devamsızlıklarına ilişkin araştırmalarda, mazeretli ve mazeretsiz olmak üzere iki tür devamsızlığın bulunduğu aktarılmaktadır. Çalışanın örgüt tarafından kabul edilebilir nitelikte bir mazeret ya da durum belirterek işe gitmemesi mazeretli devamsızlık olarak adlandırılmaktadır. Buna karşın, örgüt kapsamında ilgili birimlere geçerli bir mazeret sunulmadan ya da herhangi bir neden bildirilmeden yapılan

devamsızlıklar mazeretsiz devamsızlık olarak ifade edilmektedir (Şenel, 2012: 4; Şahin, 2011: 25).

Örgütsel bağlılık ve devamsızlık ilişkisini ele alan çok sayıda araştırma gerçekleştirilmiştir. Genel olarak örgütsel bağlılığın, çalışan devamsızlık oranını azalttığı görüşü kabul edilmekle birlikte, bu ilişkinin çok güçlü olmadığını savunan araştırmalar da mevcuttur. Bulgulardan hareketle, örgütsel bağlılığın çalışan devamlılığı üzerinde etkili olduğu ancak, örgüte olan bağlılığın devamlılığı artıran tek unsur olmadığı belirtilmektedir (İnce ve Gül, 2005: 96).

Örgütsel bağlılık ile devamsızlık arasında ters yönlü bir ilişkinin var olduğu ilgili araştırmalarda ortaya konmaktadır. Kişisel ve örgütsel amaçların bütünleşmesi, kişi ile örgüt arasında duygusal bağlılığın oluşturulması, işe katılım oranını artıran önemli etkenlerden olmaktadır. Bu nedenle, örgüte yönelik yüksek duygusal bağlılığa sahip kişiler, gönüllü olarak örgütsel faaliyetlere katılım sergilemekte ve kişilerin mazeretsiz devamsızlık eğilimleri azalma göstermektedir (Sığrı, 2007: 267).

Çalışan devamsızlıkları, örgütsel bağlılığın etkileri kapsamında dikkat çeken konulardan olmaktadır. Araştırmalar incelendiğinde ise, farklı araştırmaların, farklı bağıntılara ulaştığı görülmektedir (Cohen, 1993: 1146). Mathieu ve Zajac (1990: 184), yüksek düzeyde örgütsel bağlılık taşıyan kişilerin, devamsızlık düzeylerinin daha az olduğunu belirtmişlerdir. Meyer vd. (2002: 36) ise, çalışan devamsızlığı ve duygusal bağlılık arasında ters yönlü bir ilişkinin olduğu bulgusuna ulaşmışlardır.

Örgütler açısından devamsızlık davranışlarının, maliyetli olmasının yanı sıra çeşitli olumsuz sonuçları da bulunmaktadır. Bu nedenle örgüt verimliliği ve etkinliğinin sağlanması adına, devamsızlık davranışlarını kontrol altına almak oldukça önem arz

etmektedir. Örgüt faaliyetlerinin daha çekici bir hale getirilmesi çalışanların örgüte olan bağlılıklarında olumlu bir etki gösterebilmektedir (Şahin, 2011: 36).

II.5.3. Bağlılık ve İşe Geç Kalma

Çalışanın mesai saatinden daha geç bir zamanda örgütte bulunması, işe geç gelme olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel bağlılık ve işe geç gelme davranışına ilişkin çeşitli araştırmalar gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarında ise, bağlılık ve işe geç gelme davranışı arasında güçlü bir ilişkinin bulunduğu yer almaktadır. Bu doğrultuda, yüksek bağlılık taşıyan çalışanların, örgütlerine karşı daha az düzeyde geç kalma davranışı sergilediği belirtilmektedir (Uyar, 2015: 47).

Çalışanların örgütleriyle özdeşleşmeleri, sorumlu oldukları faaliyetlere istekle yönelmelerini sağlamakta ve örgütte devam etme isteklerini artırmaktadır. Örgütten sağlanan sosyal, psikolojik ve ekonomik tatmin ise, çalışan bağlılıklarının gelişmesinde önemli rol oynamaktadır. Öyle ki bu tatminler neticesinde, çalışanların örgütlere karşı tutumları şekillenebilmektedir. Pozitif tutumların benimsenmesi ile örgütte zamanında bulunma ve faaliyetleri gönüllü olarak gerçekleştirme gibi davranışlar söz konusu olurken, negatif tutumların oluşturulması ile işe geç gelme, devamsızlık, iş yavaşlatma gibi davranışlar ortaya çıkabilmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005: 59).

II.5.4. Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, kişinin yakın bir dönem içerisinde örgüt üyeliğini sonlandırma isteğine dair düşüncesi olarak ifade edilebilmektedir. Kişinin taşıdığı işten ayrılma niyetinin, işi bırakma eylemine dönüşmesi bir takım aşamalar çerçevesinde gerçekleşmektedir. Bu aşamalı süreçte ise, çeşitli dışsal faktörler, örgüt içi faktörler ve kişisel faktörler etkili olmaktadır. Kişinin, örgüt değerleriyle bütünleşmesi ve

beklentilerinin örgüt tarafından karşılanması, örgüte olan bağlılığını artırmakta aynı zamanda örgütte devam etme isteği oluşturmaktadır (Şahin, 2011: 277).

Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü bir ilişki olduğu literatürde belirtilmektedir. Örgütsel bağlılıkları yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetleri düşük olurken, örgütsel bağlılıkları düşük olan çalışanların ise, işten ayrılma niyetleri yüksek olmaktadır (Gül vd., 2008: 4). Meyer vd. (2002: 36), örgütsel bağlılığın unsurlarını oluşturan devam, normatif ve duygusal bağlılığın, işten ayrılma niyeti ile arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu vurgulamışlardır. Çakar ve Ceylan (2005: 60), örgütsel bağlılık arttıkça, işten ayrılma niyetinin azaldığı bulgusuna ulaşmışlardır.

Çalışanların örgütlerde bulundukları süreç içerisinde gerçekleştirdikleri yatırımların ve işe dair beklentilerinin karşılık bulmaması, işten ayrılma niyetini benimsemelerine neden olmaktadır. Yaş ve kıdem yatırımların en somut göstergeleri olarak nitelenmekte bunun yanı sıra cinsiyet, medeni durum gibi kişisel değişkenler de yatırımın üzerinde belirleyici rol oynamaktadır. Ayrıca, alternatif iş seçeneklerinin varlığı, örgütten duyulan memnuniyetsizlik ve yüksek düzeyde çalışma baskısı gibi çeşitli unsurlar da işten ayrılma niyetinin oluşmasına sebebiyet vermektedir (Cohen, 1992: 542; Benkhoff, 1997: 119).

II.5.5. Bağlılık ve Stres

Kişilerin üyesi oldukları örgüt ortamlarında yaşadıkları stres iş stresi olarak adlandırılmaktadır. Stres düzeyi, kişiden kişiye değişim göstermekle birlikte, işin özellikleri ve örgüt dışı unsurlar da bu değişimde etkili olmaktadır. Bu kapsamda, örgütün politikaları, örgüt içi iletişim, çalışma şartları, iş yükünün fazla olması gibi birçok neden kişilerin iş stresi yaşamalarına yol açabilmektedir. Örgütsel faktörlerin dışında kalan maddi

güçlükler, aile sorunları, sağlık problemleri gibi çeşitli etmenler de iş stresinin oluşmasında etkili olabilmektedir (Turunç ve Çelik, 2010: 186).

Çalışanların yaşadığı stres, örgütlere olumsuz bir şekilde yansımaktadır. Öyle ki, performansın ve buna bağlı olarak verimliliğin azalması, işe geç gelme ya da devamsızlık davranışlarının yaygınlaşması, çalışanlar ve yöneticiler arası iletişimin zayıflaması, motivasyonun azalması gibi birçok olumsuz sonuç, stres nedeni ile ortaya çıkabilmektedir. Stresin yol açtığı en önemli sonuç ise, tükenmişlik olmaktadır. Kişilerin sosyal yaşamlarına ve örgütlerine karşı negatif tutumlar geliştirmelerine neden olan tükenmişlik, aynı zamanda örgütsel bağlılık üzerinde de etkili olmaktadır (Aka, 2017: 156).

Meyer vd. (2002) gerçekleştirmiş oldukları araştırma sonucunda, duygusal bağlılık ve stres arasında ters yönlü bir ilişkinin bulunduğunu, devam bağlılığı ve stres arasında ise, aynı yönlü bir ilişkinin mevcut olduğunu saptamışlardır. Mathieu ve Zajac (1990), yüksek örgütsel bağlılığa sahip çalışanların diğer çalışanlara oranla stresten daha çok etkilediklerini belirtmişlerdir. Güçlü (2006) ise, örgütsel bağlılık üzerinde durumsal unsurların etkisini saptamaya yönelik gerçekleştirdiği araştırma sonucunda, devam, duygusal ve normatif bağlılık ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Örgüt içerisinde, çalışanları etkileyen en önemli sorunlardan olan stres, çeşitli sonuçlara neden olabilmektedir. Stresin oluşması ile çalışan eylemlerinde değişiklikler yaşanabilmekte, çalışanlar örgütlerine ve diğer çalışanlara yönelik olumsuz tavırlar sergileyebilmektedir. Bu gibi olumsuz durumların önüne geçebilmek adına örgütlerin stres unsurlarını önceden tespit etmesi ve stresin oluşmaması için gerekli önlemleri alması gerekmektedir.

II.6. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

1970’li yıllardan bu yana örgütsel bağlılık kavramı ve örgütsel bağlılığın çalışan davranışları üzerindeki etkilerine dair çalışmalar gerçekleştirilmektedir. Yapılan birçok çalışma örgütsel bağlılığın, çalışan davranışları kapsamında pozitif bir etkiye sahip olduğunu vurgulamaktadır. Özellikle performans ve verimlilik düzeylerinde olumlu etkilere neden olduğu düşünülen kavram üzerine gerçekleştirilen çalışmalar giderek hız kazanmaktadır (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2015: 2). Örgütlerin başarılı olmalarında önemli bir etken olan örgütsel bağlılık kavramının aksine örgütsel sinizm kavramı, örgütlerin başarılı bir konuma gelebilmek için gerçekleştirdikleri değişim çabalarına ilişkin karamsar bir bakış açısını ifade etmektedir (Wanous vd., 1994: 269). Örgütsel sinizme sahip çalışanlarda, örgüte yönelik güven duygusunun noksanlığı, örgüt değerleriyle bütünleşememe, sosyalleşmenin oluşmaması ve sadakatsizlik gibi birçok olumsuz tutum görülebilmekte bu durum ise, örgütsel bağlılığın azalmasına yol açabilmektedir (Abraham, 2000: 275).

II.6.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Altınöz vd. (2011) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışmanın verileri, Ankara ilinde bulunan dört ve beş yıldızlı otellerde faaliyet gösteren 210 çalışandan elde edilmiştir. Araştırma sonucunda, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık tutumlarının çeşitli demografik özelliklere göre anlamlı farklılıklar gösterdiği ve örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü bir ilişkinin bulunduğu ulaşılmıştır.

Eryeşil ve Fındık (2012) tarafından metal sanayi iş kolunda faaliyet gösteren firma çalışanları kapsamında, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki

incelenmiştir. 120 anketin değerlendirilmesi sonucunda, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasında kuvvetli derecede negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır.

Türköz vd. (2013) tarafından yapılan araştırmada, örgütsel güven ve örgütsel sinizm tutumlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Araştırma örneklemini üretim sektöründe faaliyet gösteren bir firmadaki 371 çalışan oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda, örgütsel güven algısının örgütsel bağlılığı pozitif yönde, örgütsel sinizm algısının ise örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır.

Atmaca (2014) tarafından, okul yöneticileri ve öğretmenler kapsamında 401 çalışan ile gerçekleştirilen araştırma sonucunda ise, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişkinin bulunduğu saptanmıştır.

Yücel ve Çetinkaya (2015) tarafından farklı iller ve farklı sektörlerde faaliyet gösteren işletme çalışanları kapsamında gerçekleştirilen araştırma sonucunda, 342 anket formu değerlendirmeye alınmış ve örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişkinin mevcut olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Bedük ve Yavuz (2016) tarafından yapılan araştırmada, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ölçülmüştür. Araştırmanın örneklemini Konya ilinde faaliyet gösteren bir kamu bankasının 85 çalışanı oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasında ters yönlü bir ilişkinin bulunduğu saptanmıştır.

Çalışkan ve Ekici (2017) tarafından Türkiye’de spor eğitimi veren üniversitelerde faaliyet gösteren öğretim elemanlarının, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık algılarının araştırılması amacı ile çalışma gerçekleştirilmiştir. Rastgele geri dönüş sistemi ile 396 anket formuna ulaşılmış ve analiz sonucunda, öğretim elemanlarının örgütsel

bağlılık ve örgütsel sinizm algıları arasında negatif yönlü bir ilişkinin bulunduğu belirlenmiştir.

Bulut ve Hovardaoğlu (2018) tarafından bir iletişim firmasında faaliyet gösteren beyaz ve mavi yakalı çalışanlar kapsamında örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve iş tatmini değişkenleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacı ile araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasında negatif yönlü bir ilişkinin bulunduğu ulaşılmıştır.

II.6.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Wanous vd. (2000) tarafından gerçekleştirilen araştırma sonucunda, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında ters yönlü bir ilişkinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin artması, örgütsel bağlılık düzeylerinin azalmasına yol açmaktadır.

Johnson ve O’leary-Kelly (2003), örgütsel sinizmin ve psikolojik sözleşme ihlallerinin çalışanlar üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik olarak, bankacılık sektöründe faaliyet gösteren 300 kişi üzerinde araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda, sinizm ve psikolojik sözleşme ihlallerinin, iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumları üzerinde kısmen etkili olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Bernerth vd. (2007) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, çeşitli örgütlerde faaliyet gösteren 117 gönüllü katılımcı kapsamında araştırma gerçekleştirilmiş ve örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda, çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin, örgütsel bağlılık noktasında yordama etkisine sahip olduğuna ulaşılmıştır.

Barnes (2010) tarafından yapılan doktora araştırmasında, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve bu tutumların örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkilerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. 473 çalışan kapsamında gerçekleştirilen araştırma sonucunda, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm tutumları arasında negatif yönlü bir ilişkinin mevcut olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Nafei ve Kaifi (2013) tarafından, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla, sağlık sektörüne yönelik eğitim veren kurumlarda faaliyet gösteren 297 çalışan üzerinde araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, sinizm düzeyi yüksek çalışanların, örgütsel bağlılık düzeylerinin düşük olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Yasin ve Khalid (2015) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, çalışanların yaşam kalitesi aracı bir değişken alınarak, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık değişkenleri arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır. Çeşitli firmaların yönetici pozisyonlarında faaliyet gösteren 150 erkek çalışan üzerinde araştırma gerçekleştirilmiş ve araştırma sonucunda, bilişsel sinizm ile duygusal bağlılık ve davranışsal sinizm ile devam bağlılığı arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişkinin bulunduğu ulaşılmıştır.

Mousa (2017) tarafından, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla, devlet okullarında faaliyet gösteren 150 öğretmen üzerinde araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, örgütsel sinizm ve duygusal bağlılık arasında negatif yönlü, örgütsel sinizm ve devam bağlılığı arasında negatif yönlü ve benzer şekilde örgütsel sinizm ile normatif bağlılık arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

III. BÖLÜM

KAMU ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL SİNİZM DÜZEYLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİ İNCELEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA: KARAMAN ÖRNEĞİ

III.1. Araştırmanın Konusu ve Önemi

Örgütlerin etkin bir süreç izleyerek, başarılı bir konuma gelebilmelerinde çeşitli unsurlar rol oynamaktadır. Bu unsurların değişen koşullara karşı uyumlu bir hale getirilmesi ise, hiç şüphesiz örgüt hedefleri arasında yer almaktadır. Öyle ki, örgüt adına çaba göstermeyi ve örgüt değerleriyle özdeşleşmeyi ilke edinmiş çalışanlar bu unsurların en önemli basamağını oluşturmaktadır.

Örgütsel bağlılık, çalışanların üyesi oldukları örgütlere dair tutumlarını belirleyen bir etken olmakla birlikte, çalışan davranışlarını yönlendirme noktasında da önem arz etmektedir. Yapılan araştırmalar sonucunda, örgüt yönetiminin ve uygulamalarının iyileştirilmesi, çalışanlar tarafından örgütsel amaçların benimsenmesi gibi pek çok nedenin örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediği belirtilmektedir. Buna karşın örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkileyebilen birçok faktörün bulunduğu da vurgulanmaktadır. Örgütsel sinizm bu doğrultuda, çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütle olan uyumları noktasında bir tehdit ögesi olarak belirtilmektedir.

Bu araştırmanın konusunu, kamu sektöründe faaliyet yürüten belirli sayıdaki çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri ve örgütsel bağlılık tutumları arasındaki ilişkiyi saptamak oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda, örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin belirlenmesi ve demografik unsurlar ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi hedeflenmektedir.

Küreselleşme ile birlikte yaşanan değişim ve dönüşümlerden yönetim anlayışları ve yapılanmaları da etkilenerek, yöneten- yönetilen ilişkileri ile kamu yönetimi yaklaşımlarının gözden geçirilmesine zemin hazırlamıştır. Söz konusu değişimler basit bir reform olarak nitelendirilmemiş, devlet merkezli yönetim yerine toplum merkezli yönetimin hayata geçirilmesi amaçlanmıştır. Bu süreç içerisinde ise, şüphesiz en çok etkilenen aktörler, merkezi ve yerel yönetimler ile kamu kurumları olmuştur. 1980’li yıllardan sonra kamu yönetiminden kamu işletmeciliğine geçişin yaşanması, devletin faaliyet alanının sınırlandırılmasını gerekli kılmıştır. Geleneksel yönetim anlayışında var olan, katı yönetim, güçlü merkeziyet, kurallara olan aşırı bağlılık gibi yaklaşımlar, yerini esnek yönetim anlayışına, yumuşak bir hiyerarşiye ve âdem-i merkeziyetçiliğe bırakmıştır (Eryılmaz, 2016: 44; Ökmen vd., 2004: 24).

Yaşanan değişim sürecinden kamu çalışanlarının etkilenmesi kaçınılmaz bir durum olmaktadır. Performansa göre ücret sisteminin ve ücretlerde esnekleştirilmenin benimsenmesi, norm kadro uygulamasına geçilmesi, iş güvenliği ve statü uygulamalarında yeniliklerin söz konusu olması gibi nedenler bu durumun temel faktörleri niteliğindedir (Eroğlu, 2010: 229).

Bu perspektifte, kamu çalışanlarının mevcut yeni sisteme dair düşünceleri, örgüte yönelik tutumları ve görevli oldukları pozisyonlara ilişkin memnuniyet düzeyleri araştırılması gereken önemli konulardan olmaktadır. Öyle ki, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm tutumları, çalışanların örgütlerine yönelik benimsediği duygusal algıyı temsil etmektedir. Araştırma, bu nedenle kamu çalışanları kapsamında yürütülmüş ve yeni yaklaşımın çalışanlar üzerinde oluşturduğu duygusal etkinin de belirlenmesi amaçlanmıştır.

III.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, Karaman ili kamu sektöründe faaliyet gösteren çalışanların, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık değişkenlerine ilişkin algılarını tespit ederek bu değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemektir.

Örgütlerde ortaya çıkabilecek sorunlar, başarısızlıklara neden olabilmekte ve aşamadığı takdirde çalışan ve örgüt açısından olumsuz sonuçlar oluşabilmektedir. Bu çalışma ile örgüt çatısı altında oluşabilecek sorunların giderilmesine yönelik çıkarımlarda bulunmak ve çalışanların örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık belirleyicileri arasındaki ilişkiyi değerlendirmek amaçlanmaktadır. Karaman ili kamu kurumu çalışanları dâhilinde daha önce bu konuya ilişkin bir çalışmanın gerçekleştirilmemiş olması, bu çalışmayı önemli kılmaktadır. Yapılan çalışma ile literatüre katkı sağlamak, çalışanların örgütle uyumu noktasında belirleyicileri saptamak ve söz konusu sektörlere ilişkin yardımcı nitelikte önerilerde bulunmak amaçlanmaktadır.

III.3. Araştırmanın Kısıtları

Bu araştırmanın en önemli kısıtı, Karaman ili merkez kamu kurumlarında faaliyet gösteren sınırlı sayıdaki çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiş olmasıdır. Araştırmanın Karaman ili ile sınırlı tutulması nedeniyle araştırma bulguları genelleştirilememektedir.

Araştırmada anket tekniği uygulanmakta olup, çalışanların sorulara samimi cevaplar verdiği varsayılmaktadır. Çalışanların sorulara rahat ve içtenlikle cevap verebilmeleri adına iş yoğunluklarının en az olduğu saatler belirlenmiş ve yalnızca gönüllü olan çalışanlara anket formu dağıtılmıştır.

III.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Karaman il merkezinde yer alan kamu kurumları çalışanları oluşturmaktadır. Evreni temsil eden çalışanların tamamına ulaşmanın araştırma dâhilinde mümkün olmaması örneklem üzerinde çalışmayı zorunlu kılmıştır. Araştırma kapsamında gönüllü olarak katılım sergileyen 480 kamu çalışanına anket formu dağıtılmış ve 400 anket formu geri toplanmıştır. Araştırmada kolayda örneklem tekniği kullanılmakta ve örneklem evreni yeterli düzeyde temsil ettiği varsayılmaktadır.

III.5. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplamı aracı olarak, anket yönteminden yararlanılmıştır. Araştırma süresince gerekli literatür taraması yapılarak bilgi edinilmeye çalışılmış, daha sonra ise anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Üç bölümden oluşan anket formunun ilk bölümünde “Kişisel Bilgi Formu”, ikinci bölümünde “Örgütsel Sinizm Ölçeği”, üçüncü bölümünde ise “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” yer almakta ve anket formunda toplamda 41 soru bulunmaktadır.

Anketin birinci bölümünde, kamu sektöründe faaliyet gösteren çalışanların demografik özelliklerini (*cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışma süresi, statü, gelir durumu vb.*) belirlemeye yönelik sorulara yer verilmektedir.

Anketin ikinci bölümünde, Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen ve Gamze Kalağan (2009) tarafından Türkçe’ye uyarlanan 13 maddelik “Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılmıştır. 5’li Likert tipi ölçeğine uygun olarak derecelendirilen ölçekte ifadeler katılım düzeyi, (1) Hiç Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kısmen Katılıyorum, (4) Katılıyorum ve (5) Tamamen Katılıyorum olarak belirlenmiştir. Örgütsel sinizmi üç boyutta inceleyen bu ölçekte, bilişsel boyut beş

(1,2,3,4,5), duyuşsal boyut dört (6,7,8,9), davranışsal boyut ise yine dört (10,11,12,13) sorudan oluşmaktadır.

Anketin üçüncü bölümünde ise, Meyer ve Allen tarafından geliştirilen 18 soruluk “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” bulunmaktadır. Ölçek 5’li Likert tipi olarak, (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum şeklinde ifadeler ile derecelendirilmiştir. Örgütsel bağlılığı üç boyut olarak ele alan ölçekte, duygusal bağlılığa ilişkin altı soru (1,2,3,4,5,6), devam bağlılığına ilişkin altı soru (7,8,9,10,11,12) ve normatif bağlılığa ilişkin altı soru (13,14,15,16,17,18) yer almaktadır.

III.6. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın temel amacı, kamu çalışanlarının örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeylerinin ölçülmesi ve bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının belirlenmesidir. Konuya ilişkin literatür incelemesi sonrasında, araştırmanın amacına uygun iki temel hipotez ve bunlara ilişkin alt hipotezler belirlenmiştir:

H₁: Örgütsel bağlılık algısı, kamu çalışanlarının demografik özelliklerine göre değişim göstermektedir

H_{1.1}: Örgütsel bağlılık algısı, kamu çalışanlarının cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

H_{1.2}: Örgütsel bağlılık algısı, kamu çalışanlarının medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{1.3}: Örgütsel bağlılık algısı, kamu çalışanlarının sendika üyeliklerine göre farklılık göstermektedir

H_{1.4}: Örgütsel bağlılık algısı, kamu çalışanlarının statülerine göre farklılık göstermektedir.

H_{1.5}: Örgütsel bağlılık algısı, kamu çalışanlarının yaşlarına göre farklılık göstermektedir

H_{1.6}: Örgütsel bağlılık algısı, kamu çalışanlarının eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{1.7}: Örgütsel bağlılık algısı, kamu çalışanlarının toplam çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.

H_{1.8}: Örgütsel bağlılık algısı, kamu çalışanlarının kurumda çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.

H_{1.9}: Örgütsel bağlılık algısı, kamu çalışanlarının görev pozisyonlarına göre farklılık göstermektedir.

H₂: Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H_{2.1}: Örgütsel sinizm ile duygusal bağlılık arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır

H_{2.2}: Örgütsel sinizm ile devam bağlılığı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır

H_{2.3}: Örgütsel sinizm ile normatif bağlılık arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

III.7. Araştırma Bulguları ve Değerlendirmeler

Araştırmanın bu kısmında, kamu sektöründe faaliyet gösteren çalışanlara uygulanan anketlerden elde edilen verilerin analizi sonucunda ulaşılan bulgular, açıklamalar ve yorumlamalar yer almaktadır. Araştırmada elde edilen verilerin analizinde, SPSS 20.0 istatistiksel paket programından yararlanılmıştır. Bu kapsamda verilerin frekans ve yüzde dağılımı, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri incelenmiş, faktör ve güvenilirlik analizi, bağımsız örneklemeler için t-Testi, Anova ve korelasyon analizi uygulanmıştır.

Bu bölümde yer alan alt başlıklarda, gerçekleştirilen analizlere ve analiz sonucu elde edilen bulgulara yönelik değerlendirme ve açıklamalara yer verilmektedir.

III.7.1. Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik, ölçme aracında bulunan ifadelerin birbirleri ile olan tutarlılığını ölçmek ve söz konusu oluşum için yeterliliğini belirlemek amacıyla kullanılan bir kavram olmaktadır. Ölçeklerin güvenilirliğini belirlemek amacı ile geliştirilmiş tekniklere güvenilirlik analizi, ölçekte bulunan soruların incelenmesi ise soru analizi olarak tanımlanabilmektedir (Özdamar, 2004: 522).

Araştırmada kullanılan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ölçeklerinin, güvenilirlik derecelerini belirlemek amacı ile iç tutarlılık yöntemi uygulanmış ve bu kapsamda ölçeklerin Cronbach's Alpha değerlerine bakılmıştır.

İç tutarlılık güvenilirliği, ölçeklerde yer alan ifadelerin kendi aralarında tutarlılık gösterip göstermediklerini tespit etmek amacı ile gerçekleştirilmektedir. İfadeler arası korelasyona bağlı uyum değeri ise Cronbach's Alpha ile ölçülmektedir. Cronbach's Alpha değerinin 0.70 ve üzeri olduğu durumlarda ölçek güvenilir olarak kabul

edilmektedir. Lakin ifade sayısının az olduğu durumlarda ve ölçek geliştirme çalışmalarında bu değer 0.60'a çekilebilmektedir.

Tablo 3.1. *Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Ölçeklerine İlişkin Güvenilirlik Test Sonuçları*

	Cronbach's Alpha	N
Örgütsel Sinizm	0,922	13
Örgütsel Bağlılık	0,863	17

Tablo 3.1. incelendiğinde, örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin Cronbach's Alpha değerinin 0,922 örgütsel bağlılığa ilişkin Cronbach's Alpha değerinin ise 0,869 olduğu görülmektedir. Her iki ölçüm aracının da Cronbach's Alpha değerinin 0,80'den büyük olması, ölçeklerin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir. Tablo 3.2 incelendiğinde ise, örgütsel sinizmin boyutları kapsamında bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyut Cronbach's Alpha değerlerinin yüksek olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık alt boyutları incelendiğinde de benzer sonuç olarak, Cronbach's Alpha değerlerinin yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3.2. *Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına İlişkin Güvenilirlik Test Sonuçları*

		Cronbach's Alpha
Örgütsel Sinizm	<i>Bilişsel Boyut</i>	0,875
	<i>Duyuşsal Boyut</i>	0,950
	<i>Davranışsal Boyut</i>	0,824
Örgütsel Bağlılık	<i>Duygusal Bağlılık</i>	0,922
	<i>Devam Bağlılığı</i>	0,685
	<i>Normatif Bağlılık</i>	0,822

III.7.2. Demografik Özellikler

Çalışanların kişisel bilgi formuna verdiği cevaplar frekans analizi ile incelenmiş ve elde edilen veriler Tablo 3.3. de aktarılmıştır.

Tablo 3.3. *Katılımcıların Cinsiyet, Medeni Durum, Yaş, Eğitim Durumu ve Toplam Çalışma Süresine İlişkin Bulgular*

<i>Değişkenler</i>	<i>Özellikler</i>	<i>Frekans (n)</i>	<i>Yüzde (%)</i>
Cinsiyet	<i>Erkek</i>	296	74,0
	<i>Kadın</i>	104	26,0
Medeni Durum	<i>Evli</i>	309	77,2
	<i>Bekâr</i>	91	22,8
Yaş	<i>21-25</i>	20	5,0
	<i>26-30</i>	64	16,0
	<i>31-35</i>	96	24,0
	<i>36-40</i>	86	21,5
	<i>41-50</i>	94	23,5
	<i>51 ve üzeri</i>	40	10,0
Eğitim Durumu	<i>Lise</i>	72	18,0
	<i>Ön Lisans</i>	47	11,8
	<i>Lisans</i>	214	53,4
	<i>Lisansüstü</i>	67	16,8
Toplam Çalışma Süresi	<i>1 yıldan az</i>	13	3,1
	<i>1-5 yıl</i>	91	22,8
	<i>6-10 yıl</i>	118	29,5
	<i>11-20 yıl</i>	99	24,8
	<i>21-30 yıl</i>	63	15,8
	<i>30 yıl üzeri</i>	16	4,0

Tablo 3.3. incelendiğinde görülebileceği üzere, araştırmaya katılan çalışanların 296'sı (%74,0) erkek, 104'ü (%26,0) kadındır. Bu doğrultuda, örneklem içerisinde yer alan erkek çalışanların, kadın çalışanlardan sayıca daha üstün olduğunu söylemek mümkündür. Medeni durumlarına göre ise katılımcıların, 309'unu (%77,2) evli, 91'ini (%22,8) bekâr çalışanlar oluşturmaktadır.

Çalışanların yaş değişkenine göre 21-25 yaş aralığında olanlar 20'si (%5), 26-30 yaş aralığında olanlar 64'ü (%16), 31-35 yaş aralığında olanlar 96'sı (%24), 36-40 yaş aralığında olanlar 86'sı (%21,5), 41- 50 yaş aralığında olanlar 94'ü (%23,5), 51 ve üzeri yaş sahibi olanlar ise 40'ı (%10) olarak dağılım göstermektedir. Cevaplardan hareketle katılımcıların önemli bir bölümünün genç yaş grubundan oluştuğu söylenebilmektedir.

Katılımcıların eğitim düzeylerine ilişkin dağılım incelendiğinde, çalışanlardan 72 'sinin (%18,0) lise, 47'sinin (%11,8) ön lisans, 214'nün (%53,4) lisans, 67'sinin (%16,8) ise lisansüstü dereceye sahip oldukları görülmektedir. Sonuçlar incelendiğinde katılım gösteren çalışanların büyük bir bölümünün (%53,4) lisans öğrenim düzeyine sahip oldukları görülmektedir. Lisans öğrenim derecesine sahip çalışanlardan sonra, lise derecesine sahip çalışanların (%18,0) çoğunlukta oldukları görülmektedir.

Toplam çalışma süresi değişkeni incelendiğinde, çalışanların 13'nün (%3,1) 1 yıldan az, 91'nin (%22,8) 1-5 yıl arası, 118'nin (%29,5) 6-10 yıl arası, 99'nun (%24,8) 11-20 yıl arası, 63'nün (15,8) 21-30 yıl arası, 16'sının (%4,0) 30 yıl üzeri süredir çalıştığı görülmektedir. Bulgular değerlendirildiğinde, ankete katılan çalışanların önemli bir kısmının (%74,1) toplam çalışma süresi 6 yıl ve üzeri olarak belirlenmiştir.

Tablo 3.4. Katılımcıların Sendika Üyeliği, Kurumda Çalışma Süresi, Görev Pozisyonu, Gelir Durumu ve Statü Değişkenlerine İlişkin Bulgular

<i>Değişkenler</i>	<i>Özellikler</i>	<i>Frekans (n)</i>	<i>Yüzde (%)</i>
Sendika Üyeliği	<i>Evet</i>	241	60.2
	<i>Hayır</i>	159	39.8
Kurumda Çalışma Süresi	<i>1 yıldan az</i>	28	7.0
	<i>1-5 yıl</i>	125	31.3
	<i>6-10 yıl</i>	124	31.0
	<i>11-20 yıl</i>	76	19.0
	<i>21-30 yıl</i>	38	9.5
	<i>30 yıl üzeri</i>	9	2.2
Görev Pozisyonu	<i>Memur</i>	146	36.5
	<i>Uzman</i>	17	4.3
	<i>VHKİ</i>	35	8.8
	<i>Bilgisayar İşletmeni</i>	42	10.5
	<i>Tekniker/Mühendis</i>	52	13.0
	<i>Şube Müdürü</i>	4	1.0
	<i>Müdür Yardımcısı</i>	6	1.5
	<i>İl Müdürü/Müdür</i>	5	1.2
	<i>Diğer</i>	93	23.2
Gelir Durumu	<i>1000-2000 TL</i>	15	3.6
	<i>2001-3000 TL</i>	151	37.8
	<i>3001-4000 TL</i>	125	31.3
	<i>4001-5000 TL</i>	62	15.5
	<i>5000 TL Üzeri</i>	47	11.8
Statü	<i>Sözleşmeli</i>	84	21.0
	<i>Kadrolu</i>	316	79.0

Tablo 3.4.'de katılımcıların çalışma hayatına ilişkin istatistiksel veriler yer almaktadır. Tablo incelendiğinde, araştırmaya katılan çalışanların 241'nin (%60,2) sendika üyeliği bulunurken, 159'nun (%39,8) sendika üyeliğinin bulunmadığı görülmektedir. Kamu kurumlarında sendikalaşma oranının yüksek olduğu yorumu yapılabilir. Kamuda çalışanların sendikalaşma oranının yüksek olduğu yorumu yapılabilir.

Katılımcıların kurumda çalışma süreleri incelendiğinde, çalışanların 28'nin (%7,0) 1 yıldan az, 125'nin (%31,3) 1-5 yıl arası, 124'nün (%31,0) 6-10 yıl arası, 76'sının (%19,0) 11-20 yıl arası, 38'nin (%9,5) 21-30 yıl arası, 9'nun (%2,2) ise 30 yıl üzeri çalışma süresine sahip olduğu görülmektedir.

Katılımcıların görev pozisyonları incelendiğinde, çalışanların 146'sının (%36,5) memur, 17'sinin (%4,3) uzman, 35'inin (%8,8) VHKİ, 42'sinin (%10,5) bilgisayar işletmeni, 52'sinin (%13,0) tekniker / mühendis, 4'ünün (%1,0) şube müdürü, 6'sının (%1,5) müdür yardımcısı, 5'inin (%1,2) il müdürü / müdür, 93'ünün (%23,2) ise diğer görev pozisyonlarında faaliyet yürüttüğü görülmektedir.

Katılımcıların gelir durumu incelendiğinde, çalışanların 15'nin (%3,6) 1000-2000 TL arası, 151'nin (%37,8) 2001-3000 TL arası, 125'nin (%31,3) 3001- 4000 TL arası, 62'sinin (%15,5) 4001-5000 TL arası, 47'sinin (%11,8) ise 5000 TL üzeri gelir durumuna sahip olduğu görülmektedir. Bulgular değerlendirildiğinde, ankete katılan çalışanların önemli bir bölümünün (%58,6), 3000 TL üzeri düzeyde gelir sahibi oldukları söylenebilmektedir.

Katılımcıların statü değişkenleri incelendiğinde, 84'ünün (%21,0) sözleşmeli, 316'sının ise kadrolu (%79,0) olarak görev yaptığı görülmektedir. Bu bulgudan hareketle araştırmaya katılan çalışanların büyük bir bölümünü kadrolu çalışanların oluşturduğu söylenebilmektedir.

III.7.3. Örgütsel Sinizm İle İlgili Analiz ve Değerlendirmeler

Katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerini tespit etmek amacı ile kullanılan ölçek, 13 ifadeden oluşmakta ve örgütsel sinizmi üç boyutta ele almaktadır. Bu ifadelere ilişkin ortalama ve standart sapmalar Tablo 3.5’de yer almaktadır.

Tablo 3.5. *Çalışanların Örgütsel Sinizm Düzeyleri*

	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>
Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	2,77	1,176
Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.	2,59	1,086
Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım	2,43	1,085
Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	2,67	1,194
Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleştirenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	2,57	1,095
Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.	2,11	1,130
Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.	1,97	1,068
Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.	2,05	1,096
Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.	2,16	1,171
Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınıyorum.	2,32	1,142
Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.	2,54	1,121
Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	2,59	1,155
Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	2,60	1,155

Tablo 3.5. incelendiğinde çalışanların $2,77 \pm 1,176$ ortalama ile “Çalıştığım kurumda, söylenenler ve yapılanların farklı olduğuna inanıyorum” ve $2,60 \pm 1,155$ ortalama ile “Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm” ifadelerine, diğer ifadelerden daha yüksek katılım düzeyi sergiledikleri görülmektedir. Buna karşın en düşük katılım, $1,97 \pm 1,068$ ortalama ile “Çalıştığım kurumu düşündükçe

hiddetlenirim” ve $2,05 \pm 1,096$ ortalama ile “Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum” ifadelerine gerçekleştirilmiştir.

Ölçeğin uygulanabilmesi için güvenilir olmasının yanı sıra geçerli olması da gerekmektedir. Ölçeğin geçerliliği ise Kaiser-Meyer-Olkin testi ile belirlenmektedir. KMO değeri ölçeğin geçerlilik değeri olarak da nitelenebilmektedir. Değerin 1’e yakın olması, ölçekte yer alan her bir değişkenin, diğer değişkenler tarafından iyi bir şekilde tahmin edilebileceğini ifade etmektedir. Değerin 0,50’den düşük çıkması ise, ölçeğin faktör analizi için uygun olmadığı anlamına gelmektedir. Böyle bir durumda bu değerlere dayalı bir yorum yapılamamaktadır (Bayram,2009: 206; Çokluk vd., 2012: 207).

Barlett testi ise, değişkenler arasında yeterli düzeyde bir ilişkinin mevcut olup olmadığını göstermektedir. Barlett testi sonucunda, değişkenler arası yeterli ölçüde bir ilişkinin bulunduğu yorumu yapılabilmesi için, p değerinin 0,05 anlamlılık düzeyinden küçük olması gerekmektedir. P değerinin 0,05 değerinden düşük olması durumu, değişkenlerin faktör analizi için uygun olmadığını ifade etmektedir (Sipahi vd., 2008: 79).

Tablo 3.6. KMO ve Bartlett’s Test Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Ölçüm Değer Yeterliliği		,915
Bartlett’s Testi	<i>Yaklaşık Ki-Kare</i>	3715,668
	<i>df</i>	78
	<i>Sig.</i>	000

Tablo 3.6. incelendiğinde, örgütsel sinizm ölçeği KMO değerinin 0,915 olduğu, Barlett’s testi değerinin ise, 0,05 den küçük olduğu görülmektedir. Bu bulgular doğrultusunda örgütsel sinizm ölçeğinin, faktör analizi kapsamında geçerlilik düzeyinin çok iyi olduğu ve söz konusu analiz için uygun olduğu yorumu yapılabilmektedir.

Tablo 3.7. Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi

<i>İfadeler</i>	<i>Faktör Yükleri</i>	<i>Açıklanan Varyans</i>
<i>Bilişsel Boyut</i>		
1. Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	,763	26,146
2. Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.	,777	
3. Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	,729	
4. Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	,768	
5.Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	,778	
<i>Duyuşsal Boyut</i>		
6. Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.	,851	27,680
7. Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.	,891	
8. Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.	,889	
9.Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.	,830	
<i>Davranışsal Boyut</i>		
10. Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınıyorum.	,573	19,625
11.Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.	,836	
12. Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	,816	
13. Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	,673	

Faktör analizi kapsamında varimax dikey döndürme yöntemi uygulanmıştır.

Tablo 3.7. incelendiğinde, örgütsel sinizme ilişkin faktör analizi sonucunda, ifadelerin üç boyutta toplandığı görülmektedir. Bu boyutlar, duyuşsal sinizm, bilişsel sinizm ve davranışsal sinizm olarak adlandırılmaktadır. Kalağan'ın (2009) çalışmasında da örgütsel sinizm bilişsel, davranışsal ve duyuşsal olmak üzere üç farklı boyut da ele alınmaktadır.

Bilişsel boyutta beş ifade yer almakta ve bu ifadelerin faktör yükleri, 0,729 ile 0,778 arasında değişim göstermektedir. Açıklanan varyans oranı ise, % 26,146 olarak bulunmuştur. Çalışanların, örgütlerine yönelik duygusal tepkilerini içeren duyuşsal boyut ifadelerinin faktör yükleri ise, 0,830 ile 0,891 arasında değişmektedir. Bu boyut toplam varyansın % 27,680'ini açıklamaktadır. Üçüncü boyutu oluşturan davranışsal sinizm ifadelerinin faktör yükleri ise, 0,573 ile 0,836 arasında değişim göstermekte ve boyut toplam varyansın %19,625'ni açıklamaktadır. Faktör analizi sonucunda toplam açıklanan varyans oranı %73,451 olarak saptanmıştır. Bu durumda, ölçekte yer alan ifadelerin, ölçeği iyi düzeyde açıkladığı yorumu yapılabilmektedir.

III.7.4. Örgütsel Bağlılık İle İlgili Analiz ve Değerlendirmeler

Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi amacı ile Allen ve Meyer'e ait ölçek kullanılmış ve katılımcılara 18 ifade yöneltilmiştir. Ölçek duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarından oluşmaktadır.

Duygusal bağlılık, çalışanların örgütleri ile özdeşleşmelerini ve örgüte karşı geliştirdikleri duygusal bağı ifade etmektedir. Ölçekte, çalışanların duygusal bağlılıklarını belirlemek amacı ile 6 ifade yer almaktadır. Bir diğer boyut olarak devam bağlılığı, çalışanların örgüte yönelik gerçekleştirdikleri yatırımlar ve alternatif iş imkânlarının noksanlığı ile ilişkili olarak oluşturulan bağlılığı ifade etmektedir. Bu bağlılık boyutu kapsamında da ölçekte 6 ifadeye yer verilmektedir. Üçüncü boyut olarak ise, çalışanların toplumsal norm ve değerler ile ilişkili olarak oluşturdıkları bağlılığı temsil eden normatif bağlılığa ilişkin 6 ifade çalışanlara yöneltilmektedir.

Bu bölümde ölçekte yer alan örgütsel bağlılık ifadelerine ait standart sapma ve ortalamalar ile faktör analizi bulgularına yer verilmektedir.

Tablo 3.8. *Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri*

	Ortalama	Std. Sapma
Kariyer hayatımın geri kalan kısmını bu kurumda tamamlamaktan mutluluk duyarım	3,23	1,283
Bu kurumun karşılaştığı her problemi kendi problemim gibi hissederim	3,29	1,142
Bu kurumda çalışmanın benim için özel (kişisel) bir anlamı var.	3,15	1,205
Bu kuruma karşı duygusal bir bağlılık hissediyorum	3,22	1,206
Çalıştığım kurumda kendimi ailenin bir parçası gibi hissediyorum	3,23	1,190
Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aidiyet hissediyorum	3,25	1,169
Şu anda kurumumda çalışmaya devam etmemin nedeni istekten ziyade gereklilikten kaynaklanmaktadır	3,31	1,214
İstesem de, şu anda kuruluşumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu	3,33	1,186
Şu anda kuruluşumdan ayrılmak istediğime karar versem, hayatımın çoğu altüst olur	3,03	1,219
Bu kurumdan ayrılmayı göze alamayacak kadar az alternatifim olduğunu hissediyorum	2,99	1,220
Eğer bu kuruma kendimden bu kadar çok şey katmamış olsaydım, başka bir yerde çalışmayı göz önünde bulundurabilirdim	2,91	1,104
Bu kuruluştan ayrılmanın az sayıdaki olumsuz sonuçlarından biri alternatif iş olanaklarının az olmasıdır.	3,10	1,207
Kuruluşumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederim	2,83	1,180
Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	3,24	1,126
Bu kurumdaki insanlara olan sorumluluklarım nedeniyle şu an işten ayrılmazdım.	3,05	1,131
Bu kuruma çok şey borçluyum	3,24	1,145
Şimdiki yöneticilerimle birlikte çalışma zorunluluğu hissediyorum	2,93	1,187

Örgütsel bağlılığa ilişkin ifadelerin standart sapmaları ve ortalamaları Tablo 3.8’de verilmektedir. Bu bulgulardan hareketle, “İstesem de, şu anda kuruluşumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu” ifadesinin $3,33 \pm 1,186$ ortalama ile en yüksek katılıma sahip olduğu görülmektedir. Buna karşın, “Kuruluşumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu

hissederim” $2,83 \pm 1,180$ ortalama ile katılım düzeyinin en az olduğu ifade olarak saptanmıştır.

Tablo 3.9. KMO ve Bartlett's Test Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Ölçüm Değer Yeterliliği		,894
Bartlett's Testi	<i>Yaklaşık Ki-Kare</i>	3659,071
	<i>df</i>	153
	<i>Sig.</i>	,000

Örgütsel bağlılık ifadelerine uygulanan KMO testi sonucu bulunan değer 0,894 olarak Tablo 3.9’da yer almaktadır. KMO değerinin 0.80’den yüksek olması bu anketin faktör analizi kapsamında geçerlilik düzeyinin iyi olduğunu göstermektedir. Barlett testi sonucu incelendiğinde ise (Sig= 0.00, $p < 0.05$) ölçekte yer alan ifadelerin anlamlı ve değişkenler arasında ilişkinin mevcut olduğu yorumu yapılabilmektedir.

KMO değerinin yüksek çıkması sonucunda 18 ifade içeren örgütsel bağlılık ölçeğine faktör analizi uygulanmıştır. Ancak, faktör analizi sonucunda bir ifadenin farklı faktörde yer aldığı ve bu durumun geçerliliğin düşmesine neden olduğu saptanmıştır. Bu nedenle farklı faktöre yüklenme yapan Normatif 1 “*Ayrılmak benim için avantajlı da olsa, şu an kurumumdan ayrılmanın doğru olduğunu düşünmüyorum.*” ifadesi ölçekten çıkarılmış ve ölçekte yer alan toplam ifade sayısı 17’ye düşürülmüştür.

Tekrar gerçekleştirilen faktör analizi sonucunda, 17 ifadenin 6’sı *duygusal bağlılık*, 6’sı *devam bağlılığı*, 5’i ise *normatif bağlılık* faktörlerinde yer aldığı saptanmış ve yeni KMO değeri, ,892 olarak belirlenmiştir.

Tablo 3.10. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi

Faktörler	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans
1. Faktör Duygusal		
1. Kariyer hayatımın geri kalan kısmını bu kurumda tamamlamaktan mutluluk duyarım.	,770	31,294
2.Bu kurumun karşılaştığı her problemi kendi problemim gibi hissedirim.	,725	
3. Bu kurumda çalışmanın benim için özel (kişisel) bir anlamı var.	,794	
4. Bu kuruma karşı duygusal bir bağlılık hissediyorum.	,832	
5.Çalıştığım kurumda kendimi ailenin bir parçası gibi hissediyorum.	,812	
6. Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aidiyet hissediyorum.	,816	
2. Faktör Devam		
7. Şu anda kurumumda çalışmaya devam etmemin nedeni istekten ziyade gereklilikten kaynaklanmaktadır.	,426	14,341
8. İstesem de, şu anda kuruluşumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.	,577	
9. Şu anda kuruluşumdan ayrılmak istediğime karar versem, hayatımın çoğu altüst olur.	,718	
10. Bu kurumdan ayrılmayı göze alamayacak kadar az alternatifim olduğumu hissediyorum.	,795	
11. Eğer bu kuruma kendimden bu kadar çok şey katmamış olsaydım, başka bir yerde çalışmayı göz önünde	,481	
12. Bu kuruluştan ayrılmanın az sayıdaki olumsuz sonuçlarından biri alternatif iş olanaklarının az olmasıdır.	,669	
3. Faktör Normatif		
14. Kuruluşumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissedirim.	,549	14,721
15. Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	,581	
16. Bu kurumdaki insanlara olan sorumluluklarım nedeniyle şu an işten ayrılmazdım.	,683	
17. Bu kuruma çok şey borçluyum.	,622	
18.Şimdiki yöneticilerimle birlikte çalışma zorunluluğu hissediyorum	,782	

Tablo 3.10. incelendiğinde, faktörlerin örgütsel bağlılık ölçeğindeki varyansın toplamda 60, 356'sını açıkladığı görülmektedir. Bu bulgular doğrultusunda örgütsel bağlılık ölçeğinde yer alan ifadelerin, ölçeği iyi düzeyde açıkladığı söylenebilmektedir.

Tablo 3.11. *Cinsiyet, Medeni Durum, Sendika Üyeliği ve Statü Değişkenlerine Göre Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin t-Testi Sonuçları*

<i>Değişken</i>	<i>Test</i>	<i>Gruplar</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>P</i>	<i>Yorum</i>
Cinsiyet	t-Testi	Erkek	296	3,1333	,839	Fark Yok p>0.05
		Kadın	104	3,1488		
Medeni Durum	t-Testi	Evli	309	3,1527	,394	Fark Yok p>0.05
		Bekâr	91	3,0853		
Sendika Üyeliği	t- Testi	Evet	241	3,1748	,299	Fark Yok p>0.05
		Hayır	159	3,0807		
Statü	t-Testi	Sözleşmeli	84	3,0483	,166	Fark Yok p>0.05
		Kadrolu	316	3,1610		

Tablo 3.11. incelendiğinde, kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla daha yüksek bağlılık sergiledikleri görülmektedir. Fakat gruplar arası bu farklılık, istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($p>0,05$). Medeni durum değişkeni incelendiğinde, evli çalışanların bağlılık düzeylerinin, bekâr çalışanlardan daha fazla olduğu görülmektedir. Bu durumun nedeni olarak, evli çalışanların sayıca bekâr çalışanlardan daha fazla olması gösterilebilmektedir. Söz konusu iki grup arasındaki farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($p>0,05$). Sendika üyeliği değişkeni kapsamında, üyeliği bulunan çalışanların, üyeliği bulunmayan çalışanlara göre daha fazla bağlılık sergiledikleri tespit edilmiştir. Ancak, gruplar arasındaki ilişki istatistiksel açıdan anlamlı görülmemiştir ($p>0,05$). Statü değişkeni incelendiğinde ise, örgütsel bağlılığa ilişkin kadrolu çalışanlar ve sözleşmeli çalışanlar arasında, istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 3.11.'de yer alan bulgular sonucunda, araştırmanın birinci temel hipotezi olan H_1 temel hipotezinin, $H_{1.1}$, $H_{1.2}$, $H_{1.3}$ ve $H_{1.4}$ hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 3.12. Yaş Değişkenine Göre Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin ANOVA Sonuçları

	Yaş	Gruplar	Gruplar arası fark	St. Hata	P
Örgütsel Bağlılık	21-25 yaş	26-30	-,30607	,16604	,439
		31-35	-,30208	,15931	,406
		36-40	-,54685*	,16090	,010
		41-50	-,48279*	,15961	,032
		51 ve üzeri	-,64265*	,17750	,004
	26-30 yaş	21- 25	-,30607	,16604	,439
		31-35	,00398	,10459	,000
		36-40	-,24079	,10700	,217
		41-50	-,17672	,10504	,544
		51 ve üzeri	-,33658	,13064	,106
	31-35 yaş	21- 25	,30208	,15931	,406
		26-30	-,00398	,10459	1,000
		36-40	-,24677	,09623	,114
		41-50	-,18071	,09405	,391
		51 ve üzeri	-,34056	,12198	,061
	36- 40 yaş	21- 25	,54685*	,16090	,010
		26-30	,24079	,10700	,217
		31-35	,24477	,09623	,114
		41-50	,06406	,09672	,986
		51 ve üzeri	-,09579	,12405	,972
41- 50 yaş	21- 25	,48279*	,15961	,032	
	26-30	,17672	,10504	,544	
	31-35	,18071	,09405	,391	
	36-40	-,06406	,09672	,986	
	51 ve üzeri	-,15986	,12236	,781	
51 ve üzeri	21- 25	,64265*	,17750	,004	
	26-30	,33658	,13064	,106	
	31-35	,34056	,12198	,061	
	36-40	,09579	,12405	,072	
	41- 50	,15986	,12236	,782	

Araştırmaya katılan çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin, yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile ANOVA testi uygulanmıştır. Bulgular doğrultusunda, grup ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın bulunduğu tespit edilmiştir ($F=4,488$, $p=0,001 < 0,05$). Farklılıkların yönünü belirlemek amacı ile ise, Tukey HSD testi gerçekleştirilmiş ve değerler tablo 3.12’de aktarılmıştır. Test sonucunda, 21-25 yaş aralığında olan çalışanların bağlılık puanları ($2,7206 \pm 0,834$), 26- 30 yaş aralığında olan çalışanların bağlılık puanları ($3,0267 \pm 0,604$), 31- 35 yaş aralığında olan çalışanların bağlılık puanları ($3,0227 \pm 0,64497$) 36-40 yaş aralığında olan çalışanların bağlılık puanları ($3,2674 \pm 0,592$), 41-50 yaş aralığında olan çalışanların bağlılık puanları ($3,2034 \pm 0,706$), 51 ve üzeri yaş grubunda olan çalışanların bağlılık puanları ise ($3,3632 \pm 0,588$) olarak bulunmuştur. Yine, tablo 3.10’da yer alan değerler doğrultusunda, 51 ve üzeri yaş grubunda olan çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin, 21-25, 36-40 ve 41-50 yaş aralığında olan çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinden anlamlı derecede yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 3.13. *Eğitim Durumu Değişkenine Göre Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin ANOVA Sonuçları*

	Eğitim Durumu	Gruplar	Gruplar arası fark	St. Hata	P
<i>Örgütsel Bağlılık</i>	<i>Lise</i>	Önlisans	-,08335	,12281	,905
		Lisans	,13784	,08923	,412
		Lisansüstü	,29559*	,11117	,041
	<i>Önlisans</i>	Lise	,08335	,12281	,905
		Lisans	,22119	,10550	,156
		Lisansüstü	,37894*	,12461	,013
	<i>Lisans</i>	Lise	-,13784	,08923	,412
		Önlisans	-,22119	,10550	,156
		Lisansüstü	,15775	,09168	,314
	<i>Lisansüstü</i>	Lise	-,29559*	,11117	,041
		Önlisans	,37894*	,12461	,013
		Lisans	-,15775	,09168	,313

Araştırmaya katılan çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin, eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile ANOVA testi uygulanmıştır. Bulgular doğrultusunda, grup ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın bulunduğu tespit edilmiştir ($F=3,961$, $p=0,008 < 0,05$). Örgütsel bağlılık düzeylerinin hangi yönde farklılık gösterdiğini belirlemek amacı ile Tukey HSD testi gerçekleştirilmiş ve değerler tablo 3.13’de aktarılmıştır. Test sonucunda, lise derecesine sahip çalışanların bağlılık puanları ($3,2508 \pm 0,760$), önlisans derecesine sahip çalışanların bağlılık puanları ($3,3342 \pm 0,69125$), lisans derecesine sahip çalışanların bağlılık puanları ($3,1130 \pm 0,617$), lisansüstü dereceye sahip çalışanların bağlılık puanları ise ($2,9552 \pm 0,624$) olarak bulunmuştur. Tablo 3.13’de bu durumu açıklayıcı nitelikte olarak, lisansüstü dereceye sahip çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin, lise ve önlisans derecesine sahip çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinden anlamlı derecede düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 3.12’de yer alan yaş değişkenine göre çalışanların örgütsel bağlılıklarına ilişkin bulgular doğrultusunda **H_{1.5}** “Örgütsel bağlılık algısı, kamu çalışanlarının yaşlarına göre farklılık göstermektedir.” hipotezi kabul edilmiştir ($p < 0,05$). Tablo 3.13’de yer alan eğitim durumu değişkenine göre çalışanların örgütsel bağlılıklarına ilişkin bulgular doğrultusunda ise, **H_{1.6}**: “Örgütsel bağlılık algısı, kamu çalışanlarının eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.” hipotezi kabul edilmiştir ($p < 0,05$).

Araştırmanın diğer hipotezlerinden olan **H_{1.7}** “Örgütsel bağlılık algısı, kamu çalışanlarının toplam çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.” hipotezine ilişkin gerçekleştirilen ANOVA testi sonucunda, çalışanların toplam çalışma süreleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir ($F= 2,120$; $p=0,062 > 0,05$). Bulgular sonucunda, **H_{1.7}** hipotezi reddedilmiştir.

H_{1.8}: “Örgütsel bağlılık algısı, kamu çalışanlarının kurumda çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.” hipotezine ilişkin gerçekleştirilen ANOVA testi sonucunda, çalışanların kurumda çalışma süreleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir ($F= 2,161$; $p=0,058>0,05$). Bulgular sonucunda, **H_{1.8}** hipotezi reddedilmiştir

H_{1.9}: “Örgütsel bağlılık algısı, kamu çalışanlarının görev pozisyonlarına göre farklılık göstermektedir.” hipotezine ilişkin gerçekleştirilen ANOVA testi sonucunda, çalışanların görev pozisyonları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir ($F= 0,796$; $p=0,606>0,05$). Bulgular sonucunda, **H_{1.9}** hipotezi reddedilmiştir.

III.7.5. Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi

Korelasyon analizi, değişkenlerin aralarında bulunan ilişkinin yönünü ve düzeyini tespit etmek amacı ile kullanılan nicel veri analizi olarak tanımlanabilmektedir. Pearson korelasyon katsayısı ise, değişkenler arası doğrusal ilişkinin yön ve derecesinin belirlenmesinde başvuru olan katsayı olarak ifade edilmektedir. Korelasyon katsayısının yorumlanabilmesi için, p değerinin 0.05’den küçük bir değer alması gerekmektedir (Sipahi vd., 2008: 143).

Çalışmada ele alınan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm değişkenlerinin birbirleri ile ilişki düzeylerini belirlemek amacı ile Pearson Korelasyon Analizi uygulanmıştır. Analiz kapsamında örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile ilişkisi araştırılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular tablo 3.14’de yer almaktadır.

Tablo 3.14. *Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına İlişkin Korelasyon Analizi*

<i>N=400</i>		Örgütsel Sinizm	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Örgütsel Bağlılık
Örgütsel Sinizm	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	1	-,534** ,000	,163** ,001	-,457** ,000	-,404** ,000
Duygusal Bağlılık	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)		1	,104* ,037	,672** ,000	,847** ,000
Devam Bağlılığı	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)			1	,209** ,000	,535** ,000
Normatif Bağlılık	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)				1	,840** ,000
Örgütsel Bağlılık	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)					1
**Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.						
*Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır.						

Tablo 3.14’de yer alan değerler incelendiğinde, örgütsel sinizm ve duygusal bağlılık arasında ($r = -0,534^{**}$) negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin bulunduğu görülmektedir. Sonuca göre, örgütsel sinizm arttıkça duygusal bağlılık azalmaktadır. Bulgular doğrultusunda, “Örgütsel sinizm ile duygusal bağlılık arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.” hipotezi **kabul edilmiştir**.

Örgütsel sinizm ve devam bağlılığı arasında ($r= 0,163^{**}$) pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Sonuca göre, örgütsel sinizm arttıkça devam bağlılığı artmaktadır. Bulgular doğrultusunda, “Örgütsel sinizm ile devam bağlılığı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.” hipotezi **kabul edilmiştir**.

Örgütsel sinizm ve normatif bağlılık arasında ($r= -0,457^{**}$) negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Sonuca göre, örgütsel sinizm arttıkça normatif bağlılık azalmaktadır. Bulgular doğrultusunda, “Örgütsel sinizm ile normatif bağlılık arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.” hipotezi **kabul edilmiştir**.

Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında ($r= -0,404^{**}$) negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Sonuca göre, örgütsel sinizm arttıkça, örgütsel bağlılık azalmaktadır. Bulgular doğrultusunda, “Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.” hipotezi **kabul edilmiştir**.

Tablo 3.15. Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonucu

<i>Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık</i>			
<i>Bağımsız Değişkenler</i>	<i>Beta</i>	<i>t değeri</i>	<i>p değeri</i>
<i>Bilişsel Sinizm</i>	-,162	-2,762	006
<i>Duyuşsal Sinizm</i>	-,291	-4,782	000
<i>Davranışsal Sinizm</i>	-,021	- ,348	,728
R= , 419 R ² = ,176 F değeri = 27, 988 p değeri = ,000			

Tablo 3.15 incelendiğinde, örgütsel sinizm değişkenlerinin örgütsel bağlılık üzerinde negatif etkisinin bulunduğu ve örgütsel bağlılık algısının %17,6 ‘sını örgütsel sinizm değişkenlerinin oluşturduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bulgular doğrultusunda **H₂** temel hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3.16. Araştırma Hipotezine Ait Sonuçlar

Hipotez Nu.	Hipotez Cümlesi	Hipotez Sonucu
H₁	Örgütsel bağlılık algısı, kamu çalışanlarının demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.	
H_{1.1}	Örgütsel bağlılık algısı, kamu çalışanlarının cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.	RED
H_{1.2}	Örgütsel bağlılık algısı, kamu çalışanlarının medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.	RED
H_{1.3}	Örgütsel bağlılık algısı, kamu çalışanlarının sendika üyeliklerine göre farklılık göstermektedir.	RED
H_{1.4}	Örgütsel bağlılık algısı, kamu çalışanlarının statülerine göre farklılık göstermektedir.	RED
H_{1.5}	Örgütsel bağlılık algısı, kamu çalışanlarının yaşlarına göre farklılık göstermektedir.	KABUL
H_{1.6}	Örgütsel bağlılık algısı, kamu çalışanlarının eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.	KABUL
H_{1.7}	Örgütsel bağlılık algısı, kamu çalışanlarının toplam çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.	RED
H_{1.8}	Örgütsel bağlılık algısı, kamu çalışanlarının kurumda çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.	RED
H_{1.9}	Örgütsel bağlılık algısı, kamu çalışanlarının görev pozisyonlarına göre farklılık göstermektedir.	RED
H₂	Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	
H_{2.1}	Örgütsel sinizm ile duygusal bağlılık arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	KABUL
H_{2.2}	Örgütsel sinizm ile devam bağlılığı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	KABUL
H_{2.3}	Örgütsel sinizm ile normatif bağlılık arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	KABUL

SONUÇ

Küreselleşme ile birlikte, ulusal ve uluslararası rekabet önem kazanmış, örgütsel yapılar ve hedeflerde değişimler yaşanmıştır. Örgütlerin devamlılıklarını sağlamak ve başarılı bir konuma gelebilmek için temel belirleyici olan finansal sermaye, zamanla yerini entelektüel sermayeye bırakmış ve bu durum insan kaynağının ön plana çıkarılmasına zemin hazırlamıştır.

Örgüt yapıları içerisinde sosyal ilişkilerin güçlendirilmesi, çalışanlara yönelik uygulamaların iyileştirilmesi ve çalışan beklentilerinin karşılanması, örgütsel etkinlik ve verimlilik üzerinde katkı sağlayan unsurlar arasında yer almaktadır. Fiziksel ve ekonomik unsurların yanı sıra, çalışan değerlerinin de gözetildiği örgütlerde, olumlu iş davranışlarının sergilenmesi daha sık karşılaşılan bir durum olmaktadır. Bu perspektifte örgütsel bağlılık, çalışanların örgüt değer ve amaçları ile bütünleşerek örgütlerine psikolojik olarak bağlanmasını ifade eden, olumlu bir iş davranışı olarak nitelenmektedir. Örgütsel bağlılık algısı, performans, devamsızlık, işten ayrılma niyeti ve stres üzerinde etki gücüne sahip olmakla birlikte, demografik özellikler ve örgüt içi ilişkiler gibi birçok faktörden de etkilenebilme özelliği taşımaktadır.

Örgütsel bağlılığa ilişkin çalışmalar incelendiğinde, örgüt yönetiminden ve işlerinden memnun çalışanların örgütlerine dair yüksek düzeyde bağlılık oluşturdıkları ve yaptıkları işlerden haz duydukları anlaşılmaktadır. Çalışanların örgütlerden memnuniyeti ise, kişisel performansı olumlu etkileyerek, örgütler için başarılı sonuçları beraberinde getirmektedir. Bu kapsamda örgütsel bağlılığın oluşturulması ve örgüt yapısının iyileştirilmesi için araştırmaların yapılması zorunluluk arz etmektedir.

Örgütler için hayati önem taşıyan çalışan davranışları çeşitli faktörler çerçevesinde şekillenmektedir. Öyle ki, üyesi oldukları örgütlere karşı güçlü aidiyet hisseden ve örgüt hedeflerini kişisel hedefleri ile özdeşleştirmiş çalışanlar, örgüt adına daha çok özveride bulunarak, olumlu iş davranışları sergilemektedirler. Buna karşın, çeşitli nedenlerle örgütlerine dair kritik davranışlar benimseyen çalışanlar ise, maddi ve manevi kayıpların gerçekleşmesine yol açabilmektedir. Toplumsal ve örgütsel bağlamda, duygularımıza yön veren en önemli algılar, güven ve adalet olmaktadır. Güven duygusunun oluşturulamadığı ve adaletsiz bir yapının hüküm sürdüğü örgütler, sinizmin yerleşmesinde öncü bir rol üstlenmektedir. Örgütsel sinizm ise, çalışan algı ve tutumları üzerinde olumsuz etkilere neden olmakta, bu nedenle olumlu iş davranışlarını azaltıcı bir etki göstermektedir.

Bu çalışmada, Karaman ili merkez kamu kurumlarında faaliyet gösteren çalışanların, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi hedeflenmiştir. Bu hedef doğrultusunda, kamu kurumlarında örgütsel sinizmin boyutlarını oluşturan, bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm ile örgütsel bağlılığın boyutlarını oluşturan, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik analizler gerçekleştirilmiştir. Bunun yanı sıra, demografik değişkenlere göre örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık algılarında farklılaşmaların mevcut olup olmadığı araştırmanın genel çerçevesini oluşturmaktadır.

Çalışmanın analiz bölümünde ilk olarak örgütsel sinizme ilişkin analiz ve değerlendirmelere yer verilmiştir. Örgütsel sinizm ve demografik değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek üzere gerçekleştirilen analizler sonucunda, örgütsel sinizmin demografik özelliklere göre anlamlı düzeyde bir farklılık göstermediğine ulaşılmıştır. Bu durumun nedeni olarak örgütsel sinizm tutumunun demografik özelliklerden ziyade, kişilerin sezgi

ve hisleri, iş ahlakı, örgütsel faktörler ve grup normları ile ilgili olması gösterilebilmektedir. Örgütsel sinizm ve demografik değişkenlere ilişkin bulgular, Ekici vd.'in (2017) çalışması ile benzerlik göstermektedir. Ayrıca bulgular, cinsiyet değişkeni açısından Efilti vd.'nin (2008), yaş değişkeni açısından Kalağan ve Güzeller'in (2010), gelir durumu değişkeni açısından Yavuz ve Bedük'ün (2016) araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir.

Örgütsel bağlılık ve demografik değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek amacı ile gerçekleştirilen analizler sonucunda ise, örgütsel bağlılık ile eğitim durumu ve yaş değişkenleri arasında anlamlı düzeyde farklılıklar bulunduğu saptanmıştır. Bu kapsamda, lisansüstü eğitim düzeyine sahip çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin, lise ve önlisans eğitim düzeylerine sahip çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinden anlamlı derecede düşük olduğu görülmektedir. Lisansüstü eğitim derecesine sahip çalışanların, alternatif iş imkânlarının diğer çalışanlara oranla daha fazla olması bu duruma gerekçe olarak gösterilebilmektedir. Bulgular, Özkaya vd.'in (2006) ve Bülbül'ün (2006) çalışmaları ile uyumluluk gösterirken, Yeşilkaya'nın (2015) çalışması ile uyumluluk göstermemektedir.

Örgütsel bağlılık ve yaş değişkeni incelendiğinde, genç yaş grubu ve orta yaş grubu çalışanların bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir farklılaşma olduğu saptanmıştır. Bulgulara göre, 51 yaş ve üzeri çalışanlar, diğer yaş grubu çalışanlara oranla daha yüksek bağlılık sergilemektedirler. Bu durum yaşça büyük olan çalışanların, kurumda çalışma sürelerinin daha fazla olması ve bu nedenle mevcut yapıya diğer çalışanlardan daha fazla uyum gösterebilmeleri ile açıklanabilmektedir. Ayrıca orta yaş grubunda olan çalışanların, alternatif iş imkânlarının genç yaş grubunda olan çalışanlara göre daha az

olması, örgütlerine yönelik daha yüksek bağlılık sergilemelerine neden olabilmektedir. Bulgular, Fındık ve Eryeşil'in (2012) çalışması ile benzerlik göstermektedir. Ayrıca Doğa (2017) tarafından gerçekleştirilen araştırma sonucunda, benzer bulguya ulaşılmıştır. Örgütsel bağlılık ve diğer demografik değişkenler arasında ise, anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir.

Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik gerçekleştirilen analiz sonucunda, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Bu sonuca göre, çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin artması, örgütsel bağlılık düzeylerinin azalmasına neden olmaktadır. Çalışma, literatürdeki konuya ilişkin diğer araştırmalar ile karşılaştırıldığında, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişkinin varlığı noktasında özdeşlik göstermektedir.

Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde, örgütsel sinizm ve duygusal bağlılık arasında orta düzeyde negatif yönlü bir ilişki, örgütsel sinizm ile devam bağlılığı arasında zayıf düzeyde pozitif yönlü bir ilişki, örgütsel sinizm ve normatif bağlılık arasında ise orta düzeyde negatif yönlü bir ilişki söz konusudur. Çalışanların örgüt ile bütünleşmesini ifade eden duygusal bağlılık, örgütsel sinizmi tetikleyen bir etken olarak değerlendirilmemektedir. Öyle ki, örgütlerine karşı duygusal bir bağ oluşturan çalışanlar zorunluluktan ziyade, istekleri doğrultusunda örgüt üyeliğini sürdürmekte ve bu durum sinik davranışlar sergilemelerinin önüne geçmektedir. Örgütten ayrılma maliyeti ile ilişkili olan devam bağlılığı ise, çalışanların bir nevi zorunluluk gereği örgüt üyeliğini sürdürmelerini ifade etmektedir. Bu kapsamda maddi kazanımlar ya da kariyer fırsatları gibi nedenlerle örgüt üyeliğini sürdüren çalışanlarda,

sinik davranışlar gelişebilmektedir. Bu nedenle elde edilen sonuç, beklenen bir durum olarak değerlendirilmektedir. Çalışanların örgütlere dair sorumluluk duyguları ile ilişkili olan normatif bağlılık ise, maddi kazanımlardan ziyade ahlaki değerleri kapsamakta ve bu noktada devam bağlılığı ile benzerlik taşımaktadır. Örgütlerine yönelik normatif bağlılık oluşturmuş çalışanların sinik tutumlar benimsemesi mümkün bir durum olmamakta ve elde edilen sonuç, yine beklenen bir durum olarak nitelenmektedir.

Yıldız (2013) tarafından gerçekleştirilen araştırma sonucunda örgütsel bağlılığın alt boyutlarından olan duygusal bağlılık ve örgütsel sinizm arasında anlamlı düzeyde negatif yönlü, devam bağlılığı ve örgütsel sinizm arasında anlamlı düzeyde negatif yönlü, normatif bağlılık ve örgütsel sinizm arasında ise yine anlamlı düzeyde negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Doğan (2017) tarafından gerçekleştirilen araştırma bulguları da bu sonuca paralellik göstermekte ve söz konusu çalışmalar örgütsel sinizm ve devam bağlılığı arasındaki ilişki yönünden çalışma ile farklılık göstermektedir.

Bu araştırma, Karaman ili merkez kamu kurumlarında faaliyet gösteren 400 çalışanın katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma verilerinin daha çok sayıda çalışana kapsayabilmesi adına, çeşitli illerde faaliyet gösteren kamu çalışanlarına ulaşılması, Türkiye’de kamu çalışanlarının genel bir profilinin oluşturabilmesine yardımcı olacaktır. Bunun yanı sıra özel sektör çalışanlarının da evrene dâhil edilerek kapsamlı bir araştırmanın gerçekleştirilmesi, genel bir çıkarımın yapılabilmesini sağlayacaktır. Örgütsel sinizm ölçeği, içerisinde yer alan ifadeler nedeni ile örgüt yöneticileri ve çalışanlar tarafından olumsuz algılanabilmektedir. Bu nedenle araştırmacılar tarafından, uygulamaya katılacak olan çalışanlara, gerekli bilgilendirme yapılmalıdır. Ayrıca yöneticilerin örgütsel sinizmle mücadele konusunda bilgilendirilmesi önemli bir zorunluluk arz etmektedir.

KAYNAKÇA

- Abdulla, M., Shaw J. D. (1999). Personal Factors and Organizational Commitment: Main and Interactive Effects in the United Arab Emirates. *Journal of Managerial Issues*. 11(1), 77- 93.
- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Adıgüzel, O., Sönmez Özkan, D., Tanrıverdi, H. (2011). Mesleki Profesyonellik Ve Bir Meslek Mensupları Olarak Hemşireler Örneği, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 238-259.
- Ağaoğulları, M. A. (2009). *Kent Devletinden İmparatorluğa*. 6. Baskı, Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Ahmadi, F. (2014). *Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Atatürk Üniversitesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm Anabilim Dalı. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Akman, G. (2013). *Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi.
- Aksoy, C. (2017). Investigation Of Organizational Justice And Organizational Commitment Perceptions Of Employees. *The Journal of Social Science* 1(1), 20-29.

- Altınöz, M. Çöp, S. Sığındı, T. (2011). Algılanan Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(21), 285-316.
- Andersson, L. (1996). Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework. *Human Relations*, 49,1395-1418.
- Andersson, L.M., Bateman, T.S. (1997). Cynicism in the Workplace: Some Causes and Effects. *The Journal of Organizational Behavior*, 18, 449-470.
- Angle, H. L., Perry, J. L. (1981). An Empirical Assessment Of Organizational Commitment And Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26, 1-15.
- Arı, M., Gülova A. A., Köse, S. (2017). Örgütsel Adalet Algısı İle Örgütsel Bağlılık Davranışının İlişkisi: Bir Sağlık Kuruluşunda Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 10(1), 43-5.
- Atalay, G. C. (2015). Örgütsel Adalet (Ed. Derya E. Özler), *Örgütsel Davranışta Güncel Konular* (ss. 41-59). Bursa: Ekin Yayınevi, 3. Baskı.
- Atmaca, T. (2014). *Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Türleri ile Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldırma, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Bakker, E. D. (2007). Integrity and Cynicism: Possibilities and Constraints of Moral Communication. *Journal of Agricultural and Environmental Ethics* 20, 119-136.

- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, 2. Baskı. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Barnes, Lenora L. (2010). *The Effects of Organizational Cynicism on Community Colleges: Exploring Concepts from Positive Psychology*. (Unpublished Doctoral Dissertation), Claremont University.
- Bayram, N. (2009). *Sosyal Bilimlerde SPSS Veri Analizi*. 1. Baskı. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Becker, E.T., Billings, R.S. (1993). Profiles of Commitment: An Emprical Test, *Journal of Organizational Behavior*, 14, 177-189.
- Becker, H.S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 19, 533-546.
- Bedük, A. (2010). *Karşılaştırmalı İşletme- Yönetim Terimleri Sözlüğü*. 1. Baskı, Konya: Selçuk Üniversitesi Basımevi.
- Bedük, A., Erdoğan, P. (2013). Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Sosyoteknik Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, 6, 17-36.
- Benkhoff, B. (1997). Disentangling Organizational Commitment: The Dangers of the OCQ for Research Policy, *Personnel Review*, 26, 114-131.
- Bingham, J.B. (2005). *Multiple Obligations: Distinguishing The Dimensionality and Confirming The Role of Ideology Within The Psychological Contract Framework*, Texas A&M University, Doctor of Philosophy.

- Bommer, W.H., Rich, G.A., Rubin, R.S. (2005). Changing Attitudes About Change: Longitudinal Effects of Transformational Leader Behaviour on Employee Cynicism about Organizational Change, *The Journal of Organizational Behaviour*, 26, 733-753.
- Boylu, Y., Pelit, E., Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 55-74.
- Brandes, P., Castro, S.L., James, M.S.L. (2008). The Interactive Effects of Job Insecurity and Organizational Cynicism on Work Effort Following A Layoff. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(3), 233-247.
- Brown, M., Cregan, C. (2008). Organizational Change Cynicism: The Role of Employee Involvement. *Human Resource Management*, 47(4), 667–686.
- Bulut, M. B., Hovardaoğlu, İ. S. (2018). Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Sinizm ve İşten Ayrılma Niyetinin Yatırım Modeli Çerçevesinde İncelenmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(56), 270-289.
- Bülbül, M. (2007). *Örgütsel Bağlılık Ve Kamu Kuruluşlarına Yönelik Bir Araştırma*. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş.
- Candan, H. (2013). Örgütsel Sinizm ve İşgören Performansına Olası Etkileri. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(1), 181- 194.

- Candan, H. (2014). Çalışanların Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Algılamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bir Kamu Kurumu Üzerinde Araştırma. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 13(4), 889-917.
- Cartwright, S., Holmes, N. (2006). The Meaning of Work: The Challenge of Regaining Employee Engagement and Reducing Cynicism, *Human Resource Management Review*, 16(2), 199-208.
- Cevizci, A. (2003). *Felsefe Ansiklopedisi Cilt 1*. İstanbul: Etik Yayınları.
- Ceylan, A., Demircan, N. (2002). Çalışanların Örgüte Bağlılığı İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilere Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 31(1), 53- 65.
- Cohen, A. (1992). Antecedents of Organizational Commitment Across Occupational Groups: A meta- Analysis, *Journal Organizational Behaviour*, 13(6), 539-558.
- Cohen, A. (1993). Organizational Commitment and Turnover: A Meta-Analysis. *Academy of Management Journal*, 36(5), 1140-1157.
- Cohen, A. (2007). Commitment Before and After: An Evaluation and Reconceptualization of organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 17, 336-354.
- Coleman, D.F., Irving, G.P., Cooper, C.L. (1999). Another Look at the Locus of Control-Organizational Commitment Relationship: It Depends on the Form of Commitment, *Journal of Organizational Behaviour*, 20(6), 995- 1001.

- Costa, P.T., Zonderman, A.B., McCrae, R.R. and Williams, R.B. (1986). Cynicism and Paranoid Alienation in the Cook and Medley HO Scale. *Psychosomatic Medicine*, 48(3), 283-285.
- Çalışkan, K., Ekici, S. (2017). Spor Eğitimi Veren Yükseköğretim Kurumlarındaki Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm Algıları İle Örgütsel Bağlılıklarının Araştırılması. *Journal of Human Sciences*, 14(2), 1674-1689.
- Çarıkçı, İ.H., Küçükeşmen, E. (2017). Kamu Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Analizi: Isparta Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(3), 745-756.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve Lisrel Uygulamaları*, 1. Baskı, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Dean Jr, J.W., Brandes, P. and Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *The Academy of Management Review*, 2(2), 341-352.
- Delken, M. (2004). *Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers*. Dissertation of Master of Economics, Faculty of Economics and Business Administration, University of Maastricht, Maastricht.
- Demir, Ö., M. Acar, (2005). *Sosyal Bilimler Sözlüğü*. 6. Baskı, Ankara: Adres Yayınları.
- Demircan, N., A. Ceylan. (2003). Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi*, 10(2), 139-150.

- Doğaç, A. (2017). *Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi*. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Doğan, S., Demiral, Ö. (2009). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personal Güçlendirme ve Psikolojik Sözleşmenin Etkisine İlişkin Bir Araştırma, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32, 47-80.
- Doğan, S., Kılıç, S., (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 37-61.
- Dolgun, U. (2015). Tükenmişlik Sendromu, (Editör: Derya E. Özler), *Örgütsel Davranışta Güncel Konular* (ss. 287-293). Bursa: Ekin Yayınevi, 3. Baskı.
- Eaton, J. A., (2000), *A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism*, Doctoral Dissertation, York University, Toronto.
- Efeoğlu, İ. E., İplik, E. (2011). Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 343-360.
- Efili, S., Gönen, Y., Öztürk, F. (2008). Örgütsel Sinizm: Akdeniz Üniversitesinde Görev Yapan Yönetici Sekreterleri Üzerinde Bir Alan Araştırması, 7. *Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi*, Karadeniz Teknik Üniversitesi, 1-14.
- Erdost, H.E., Karacaoglu, K., Reyhanoglu, M. (2007). Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye’deki Bir Firmada Test Edilmesi. 15. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Sakarya, 514- 524.

- Eroğlu, H.T. (2010). Yeni Kamu Yönetimi Anlayışının Türk Kamu Personeli Yönetimine Etkisi. *Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(12), 225–233.
- Erogluer, K. (2011). Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Kurumsal Bir İnceleme. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 11(1), 121-136.
- Ersoy Kart, M. (2015). *Örgütsel Sinizm Bağlamsal Performans ve Etik İdeoloji*, 2. Baskı, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Ersoy S., Bayraktaroğlu S. (2015). Örgütsel Bağlılık (Editör: Derya E. Özler), *Örgütsel Davranışta Güncel Konular* (ss.1-16). Bursa: Ekin Yayınevi, 3. Baskı.
- Eryeşil, K., Fındık, M. (2011). Örgütsel Sinizm. (Editör: Aykut Bedük), *Örgüt Psikolojisi Yeni Yaklaşımlar Güncel Konular* (ss. 97-117). Konya: Atlas Akademi, 1. Baskı.
- Eryılmaz, B. (2016). *Kamu Yönetimi Düşünceler-Yapılar-Fonksiyonlar-Politikalar*. 9.Baskı, Umuttepe Yayınları, İstanbul.
- Fero, H.C. (2005). *Flow and Cynicism in the Workplace*. Dissertation of Doctor of Philosophy, Claremont Graduate University, Claremont, California.
- FitzGerald, M.R. (2002). *Organizational Cynicism: Its Relationship To Perceived Organizational Injustice and Explanatory Style* (Dissertation of Doctor of Philosophy), University of Cincinnati.
- Fraizer, M.A., Swiss, J.E. (2008). Contrasting Views of Results-Based Management Tools From Different Organizational Levels. *International Public Management Journal*, 11(2), 214- 234.

- Gökçe, O., Şahin A. (2003). Yönetimde Rol Kavramı ve Yönetiş Roller, *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6, 133-156.
- Gunz, H.P., Gunz, S.P. (1994). Professional/Organizational Commitment and Job Satisfaction for Employed Lawyers, *Human Relations*, 47(7), 801-826.
- Güçlü, H. (2006). *Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi*. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Eskişehir.
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi. Gazi Osman Paşa Üniversitesi Zile Meslek Yüksekokulu. Erişim:25.11.2017 http://eab.ege.edu.tr/pdf/2_1/C2-S1-M4.pdfGül,2010
- Gül, H., Oktay, E., Gökçe, H. (2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama, Akademik Bakış, *Uluslar arası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 15, 1-11.
- Gümüştekin, G. E., Özler, D. E., Yılmaz, F. (2010). 360 Derece Performans Değerleme Sisteminin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 1-20.
- Gürbüz, S., Şahin F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe- Yöntem- Analiz*. 3. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Güven, B., Bakan. İ., Yeşil, S. (2005). Çalışanların İş ve Ücret Tatmini Boyutlarıyla Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 12(1), 127-151.

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.

<https://www.etimolojiturkce.com/kelime/sinik> Erişim Tarihi: 20.11.2017

Hunt, S.D., Morgan, R.M. (1994). Organizational Commitment: One of Many Commitments or Key Mediating Construct? *Academy Management Journal*, 37(6), 1568- 1587.

İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Çizgi Kitabevi Yayınları.

Jain, A.K., Giga, S. I. and Cooper, C. L. (2009). Employee Wellbeing, Control and Organizational Commitment, *Leadership & Organization Development Journal*, 30(3), 256-273.

James, M. S. L., (2005). *Antecedents and Consequences of Cynicism In Organizations: An Examination of The Potential Positive and Negative Effects On School Systems*. The Florida State University College Of Business, Doctor of Philosophy.

Johnson, A.L. (2007). *Organizational Cynicism and Occupational Stress in The Police Officers*. Dissertation of Doctor of Philosophy, Central Michigan University.

Kalağan, G. (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi.

- Kalağan, G. ve Güzeller C.O. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.
- Kanter, D. L., and Mirvis, P. H. (1989). *The Cynical Americans: Living and Working in an Age of Discontent and Disillusion*. Jossey-Bass.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities, *American Sociological Review*, 33(4), 499-517.
- Karasoy, A. H. (2011). Örgütsel Bağlılık (Editör: Aykut Bedük). *Örgüt Psikolojisi Yeni Yaklaşımlar Güncel Konular* (ss. 50-63). Konya: Atlas Akademi, 1. Baskı.
- Karcıoğlu, F., Türker, E. (2010). Psikolojik Sözleşme ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(2), 121-140.
- Kavacık, M., Baltacı, F., Yıldız, A. (2013). Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Çatışma ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 5(3), s.73-85.
- Khan, H. (2006). Deterring Cynicism to regain American Competitiveness. *Competition Forum*, 4(1), 48- 54.
- Kickul, J. (2001). When Organizations Break Their Promises: Employee Reactions to Unfair Processes and Treatment. *Journal of Business Ethics*, 29(4), 289- 307.
- Köktürk, G. (2008). The Cultural, Social and Moral Origins of Post-Modern Anomy: On The Path of ‘Over-Man’. *Civil Academy Journal Of Social Sciences*, 6(1), 97-116.

- Köse, S., Tetik, S., Ercan, C. (2001). Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler, *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 7(1), 219-242.
- Kutanis, R. Ö., Dikili, A. (2015). Değişim Boyutuyla Örgütsel Sinisizm, (Editör: Derya E. Özler), *Örgütsel Davranışta Güncel Konular* (ss. 269-283). Bursa: Ekin Yayınevi, 3. Baskı.
- Kutanis, R.Ö., Çetinel, E. (2010). Adaletsizlik Algısı Sinizmi Tetikler Mi?: Bir Örnek Olay. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(26), 186-195
- Küçüközkan, Y. (2015). Örgütsel Bağlılık ile Cinsiyet Arasındaki İlişki: Hastanelerde Çalışan Sağlık Personeli Üzerinde Bir Araştırma, *Uluslararası Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 14-37.
- Loke, J.C.F. (2001). Leadership Behaviours: Effects on Job Satisfaction, Productivity and Organizational Commitment. *Journal of Nursing Management*, 9(4), 191-204.
- Luthans, F., Baack, D., Taylor, L. (1987). Organizational Commitment: Analysis of Antecedent. *Human Realations*, 40(4), 219-236.
- Marsden, P. V., Kalleberg, A. L. and Cook, C. R. (1993). Gender Differences in Organizational Commitment Influences of Work Positions and Family Roles, *Work and Occupations*, 20(3), 368-390.
- Mathieu, J. E., Zajac, D. M. (1990). A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194. doi: 10.1037/0033-2909.108.2.171

- Meyer, J. P., Allen, N. J. (1993). Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects? *Journal of Business Research*, 26, 49-61.
- Meyer, J.P., Allen, N., J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resources Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. (1984). Testing The Side Bet Theory of Organizational Commiment: Some Methodological Considerations, *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372-378.
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of vocational behavior*, 61(1), 20- 52.
- Mimaroğlu, H. (2008). *Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma*. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Yayımlanmamış Doktora Tezi.
- Mishna, A.K., Spreitzer, G.M. (1998). Explaining How Survivors Respond To Downsizing: The Roles of Trust, Empowerment, Justice, and Work Redesign. *Academy of Management Rewiew*, 23(3), 567-536.
- Mishra, G.P. (2005). Role of Employee Commitment in Organizational Effectiveness, *Delhi Business Review*, 6(2), 89-93.

- Mousa, M. (2017). Organizational Cynicism and Organizational Commitment in Egyptian Public Primary Education : When Spring Yields Black Flowers. *Management Research and Practice*. 9(3), 13-29.
- Nacar, D., Demirtaş, Z. (2017). Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9, 547-558.
- Nartgün, Ş. S., Kartal, V. (2013). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Sessizlik Hakkındaki Görüşleri. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 47-67.
- Naus, A.J.A.M. (2007). *Organizational Cynicism on The Nature, Antecedents, and Consequences of Employee Cynicism Toward The Employing Organization*. Dissertation of Doctorof Philosophy, Maastricht University, Maastricht.
- Naus, F., Iterson, A., Roe, R. (2007), Organizational Cynicism: Extending the Exit, Voice, Loyalty, and Neglect Model of Employees' Responses to Advers Conditions in the Workplace. *Human Relations*, 60(5), 683–718.
- Newton, L.A., Shore, M.L. (1992). A Model of Union Membership: Instrumentality, Comitment and Opposition. *The Academy of Management Review*. 17(2), 275-298.
- O'Reilly C.A., Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effcets of Compliance, İdendification and İnternalization on Prosical Behaviour, *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.

- O'Reilly, C.A., Caldwell, D.F. (1981). The Commitment and Job Tenure of New Employees: Some Evidence of Postdesicional and Commitment. *Journal of Applied Psychology*, 65(5), 559-565.
- Odabaş, İ. (2014) *Yapısal Güçlendirme İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Psikolojik Güçlendirmenin Ara Değişken Rolü: Öğretmenler Üzerinde Bir Çalışma*, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- O'Driscoll, M.P., Randall, D.M. (1999). Perceived Organisational Support, Satisfaction with Rewards, and Employee Job Involvement and Organisational Commitment, *Applied Psychology*, 48(2), 197-209.
- Ökmen, M, Yılmaz, A. Baştan, S. (2004). Kamu Yönetiminde Yeni Yaklaşımlar ve Bir Yönetişim Faktörü Olarak Yerel Yönetimler (Editör: M. Ökmen, A.Yılmaz), *Kuramdan Uygulamaya Kamu Yönetimi* (ss.23-80). Ankara: Gazi Kitabevi, 1.Baskı.
- Özcan, F. (2013). *Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma*. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Özdamar, K. (2004). *Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi Cilt 2*, 5. Baskı, İstanbul: Kaan Kitabevi Yayınları.
- Özdevecioğlu, M. (2013). Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 21, 77-96.

- Özdipçiner, N. S., Kalıncara, V. (2005). Konaklama Sektörü Çalışanlarının Örgüte Yönelik Düşünce ve Bağlılık Durumları: Denizli Örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 16(1), 82-92.
- Özgener, Ş., Öğüt, A., Kaplan, M. (2008). İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm (Editör: M. Özdevecioğlu ve H. Kaplan). *Örgütsel Davranışta Seçme Konular* (ss. 53-72). Ankara: İlke Yayınevi, 1. Baskı.
- Özkaya, M. O., Kocakoç, İ. D. ve Kara, E. (2006). Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(2), 77-96.
- Özler, E. D., Atalay G. C., Şahin, D. M. (2010). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle Mi Bulaşır? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 47-57.
- Pelit, N., Pelit E. (2014). *Örgütlerde Kanser Yapıcı İki Başat Faktör: Mobbing ve Örgütsel Sinizm*, 1.Baskı, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Penley, L.E., Gould, S. (1988). Etzion's Model of Organizational Involvement: A Perspective for Understanding Commitment to Organizations. *Journal of Organizational Behaviour*, 9, 43-59.
- Pitre, J.L. (2004). *Organizational Cynicism At The United States Naval Academy: An Exploratory Study* . Dissertation of Master of Science In Leadership and Human Resource Development, Naval Postgraduate School, California.
- Podsakoff, P.M., Mackenzie, S.B., Paine, J.B., Bachrach, D.G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical

- Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26, 513-563.
- Pugh, S.D., Skarlicki, D.P., Passell, B.S. (2003). After The Fall: Layoff Victims' Trust and Cynicism in Re-employment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(2), 201–212.
- Randall, D.M. (1987). Commitment and the Organization: The Organization Man Revisited, *Academy of Management Review*, 12, 460-471.
- Reichers, A. E., Wanous, J.P., Austin, J. T. (1997). Understanding and Managing Cynicism About Organizational Change. *Academy of Management Executive*, 11(1), 48-59.
- Reichers, A.E. (1985). A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment, *Academy of Management Review*. 10, 465- 476.
- Sabuncuoğlu, Z., Tüz, M. (2013). *Örgütsel Davranış*, 5. Baskı, Bursa: Alfa Aktüel.
- Salancik, G.R., Pfeffer, J. (1978). A Social Information Processing Approach to Job Attitudes and Task Design. *Administrative Science Quarterly*, 23, 224-253.
- Schwenk, C. (1986). Information, Cognitive Biases and Commitment to a Course of Action. *The Academy of Management Review*, 11(2), 298- 310.
- Sevimli, F., İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel Ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 55-65.
- Shea, L. (2010), *The Cynic Enlightenment Diogenes in the Salon*. The Johns Hopkins University Press, Maryland: Baltimore.

- Sıgı Ü. (2007). İşgörenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 261-278.
- Sıgı Ü., Basım N. (2006). İş görenlerin İş Doyumu İle Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu Ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 12, 131-154.
- Sipahi, B., Yurtkoru E. S., Çinko, M. (2008). *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi*, 2. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Sökmen, A., Şimşek, T. (2016). Örgütsel Bağlılık, Örgütle Özdeşleşme, Stres ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 606-620.
- Söyük, S. (2007). *Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerine Etkisi ve İstanbul İlindeki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Çalışma*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Yayımlanmamış Doktora Tezi.
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56. doi: 10.2307/2391745
- Sur, Ö. (2010). *Örgütsel Sinizm: Eskişehir İli Büro Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Büro Yönetimi Anabilim Dalı. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi.

- Şahin, F. (2011). İşe Devamsızlığın Nedenleri, Sonuçları ve Örgütler İçin Önemi, *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 24-39.
- Şahin, F. (2011). Lider-Üye Etkileşimi İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde Cinsiyetin Etkisi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 11(2), 277-288.
- Şahin, R., Kavas, E. (2016). Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesinde Öğretmenlere Yönelik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 7(14), 119-140.
- Şenel, B. (2012). Devamsızlık Nedenleri ve Maliyetinin Araştırılması. *Marmara Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3, 1-17.
- Şengül Doğan, E. (2013). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*, 1. Baskı, İstanbul: Türkmen Kitabevi Yayınları.
- Şenturan, Ş. (2014). *Örnek Olaylarla Örgütsel Davranış*. 1. Baskı, Bursa: Beta Basım Yayım.
- Tayfun, A., Palavar, K., Çöp, S. (2010). İşgörenlerin Eğitim ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki: Belek Bölgesindeki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi* 2(4), 3-18.
- Thompson, R.C., Joseph, K.M., Bailey, L.L., Worley, J.A., Williams, C.A. (2000). Organizational Change: An Assessment of Trust and Cynicism. *Working paper: National Technical Information Service*, 1-9.
- Tınaztepe, C. (2012). Örgüt İçi Etkin İletişimin Örgütsel Sinizme Etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 53-63.

- Tokgöz, N., Yılmaz, H. (2008). Örgütsel Sinisizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(21), 283-305.
- Turunç, Ö., Çelik, M., (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17(2), 183-206.
- Türköz, T., Polat, M., Coşar, S. (2013). Çalışanların Örgütsel Güven ve Sinizm Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Rolü, *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 20(2), 285-302.
- Uçar, P. (2016). *Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Denizli.
- Üçok, D., Torun, A. (2014). Tükenmişliği Etkileyen Olumsuz Tutum ve Beklentiler: Sinik Tutum ve Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı Üzerine Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(1), 231-250.
- Wahn, J.C. (1998). Sex Differences in The Continuance Component of Organizational Commitment. *Group and Organization Management*, 23(3), 256- 266.
- Wanous, J.P, Reichers, A.E., Austin, J.T. (2000). Cynicism About Organizational Change: Measurement, Antecedent and Correlates. *Group and Organizational Management*, 25(2), 132-153.

- Wasti, S. A. (2000). Meyer ve Allen Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizi. 8. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri*, 401-410.
- Wilkerson, J. M., Evans, W. R., Davis, W. R. (2008). A Test of Coworkers' Influence on Organizational Cynicism, Badmouthing, and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 38(9), 2273-2292.
- Wu, C., M. J. Neubert, X. Yi, (2007). Transformational Leadership, Cohesion, Perception, and Employee Cynicism About Organizational Change The Mediating Role of Justice Perceptions. *Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3), 327-351.
- www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&kelime=SİNİZM Erişim Tarihi: 20.11.2017
- Yasin, T., Khalid Z. (2015). Organizational Cynicism, Work Related Quality of Life and Organizational Commitment in Employees. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 9(2), 568-582.
- Yavuz, A., Bedük, A. (2016). Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bir Kamu Bankasının Konya Şubelerinde Örnek Bir Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 35, 301-313.
- Yeşilkaya, M. (2015). Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Demografik Özellikler Açısından Gösterdiği Farklılıkların İstatistiksel Yöntemlerle İncelenmesi. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(9), 185-194.
- Yıldız, K. (2013). Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(6), 853- 879.

Yılmaz, Y. (2016). *Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: İstanbul Otelcilik Sektörü Araştırması*. Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

EK 1 ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,

Aşağıda sunulan anket formları yüksek lisans tez çalışmasında veri toplamak amacıyla kullanılacaktır. Ankete vereceğiniz yanıtlar bilimsel olarak hazırlanmış çalışmada değerlendirilecek olup bilgileriniz gizli tutulacaktır. Bu nedenle lütfen isminizi yazmayınız ve ankete vereceğiniz yanıtların eksiksiz olmasına özen gösteriniz. Değerli vaktinizi ayırdığınız için şimdiden teşekkürler.

Şeyma YETİM

Doç. Dr. Hakan CANDAN

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi

Tez Danışmanı

SBE Öğrencisi

I. BÖLÜM**1. Cinsiyetiniz**

- (1) Erkek
(2) Kadın

2. Medeni durumunuz

- (1) Evli
(2) Bekar

3.Yaşınız

- (1) 21-25 arası (2) 26-30 arası (3) 31-35 arası
(4) 36-40 arası (5) 41-50 (6) 51 yaş ve üzeri

4. Eğitim Durumunuz

- (1) Lise (2) Önlisans
(3) Lisans (4) Lisansüstü

5. Kaç yıldır çalışmaktasınız?

- (1) 1 yıldan az (2) 1-5 yıl (3) 6-10 yıl
(4) 11- 20 yıl (5) 21-30 yıl (6) 30 yıl üzeri

6. Sendika üyeliğiniz var mı?

- (1)Evet (2)Hayır

7. Bu kurumda kaç yıldır çalışmaktasınız?

- (1) 1 yıldan az (2) 1-5 yıl (3) 6-10 yıl
(4) 11- 20 yıl (5)21-30 yıl (6) 30 yıl üzeri

8. Görev pozisyonunuz

- (1) Memur (2) Uzman (3) VHKİ (4) Bilgisayar İşletmeni (5) Tekniker/Mühendis
(6) Şube Müdürü (7) Müdür Yardımcısı (8) İl Müdürü/Müdür (9) Diğer.....(belirtiniz)

9. Gelir Durumunuz

- (1) 1000- 2000 TL (2) 2001- 3000 TL (3) 3001- 4000 TL (4) 4001- 5000 TL (5) 5000 TL üzeri

10. Statünüz Nedir?

- (1) Sözleşmeli (2) Kadrolu

II. BÖLÜM (ÖRGÜTSEL SİNİZM)

<i>Örgütsel Sinizm İle İlgili İfadeler</i> * Kişinin çalıştığı örgüte yönelik olumsuz tutumdur. Size Uygun Olan Bölüme İşaret (X) Koyunuz		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.					
2	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.					
3	Çalıştığım kurum yönetimi, bir uygulamanın yapılacağını söylüyorsa, bunun gerçekleşeceği konusunda kuşku duyarım.					
4	Çalıştığım kurum yönetimi, beklenen davranışı değil, başka davranışı ödüllendirir.					
5	Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleştirenler arasında çok az benzerlik görüyorum.					
6	Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.					
7	Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.					
8	Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.					
9	Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.					
10	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınıyorum.					
11	Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.					
12	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.					
13	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.					

III. BÖLÜM (ÖRGÜTSEL BAĞLILIK)

Örgütsel Bağlılık İle İlgili İfadeler *Kişinin psikolojik olarak örgütüne bağlanmasıdır.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Kariyer hayatımın geri kalan kısmını bu kurumda tamamlamaktan mutluluk duyarım.					
2	Bu kurumun karşılaştığı her problemi kendi problemim gibi hissedirim.					
3	Bu kurumda çalışmanın benim için özel (kişisel) bir anlamı var.					
4	Bu kuruma karşı duygusal bir bağlılık hissediyorum.					
5	Çalıştığım kurumda kendimi ailenin bir parçası gibi hissediyorum.					
6	Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aidiyet hissediyorum.					
7	Şu anda kurumumda çalışmaya devam etmemin nedeni istekten ziyade gereklilikten kaynaklanmaktadır.					
8	İstesem de, şu anda kuruluşumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.					
9	Şu anda kuruluşumdan ayrılmak istediğime karar versem, hayatımın çoğu altüst olur.					
10	Bu kurumdan ayrılmayı göze alamayacak kadar az alternatifim olduğunu hissediyorum.					
11	Eğer bu kuruma kendimden bu kadar çok şey katmamış olsaydım, başka bir yerde çalışmayı göz önünde bulundurabilirdim.					
12	Bu kuruluştan ayrılmanın az sayıdaki olumsuz sonuçlarından biri alternatif iş olanaklarının az olmasıdır.					
13	Ayrılmak benim için avantajlı da olsa, şu an kurumumdan ayrılmanın doğru olduğunu düşünmüyorum.					
14	Kuruluşumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissedirim					
15	Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.					
16	Bu kurumdaki insanlara olan sorumluluklarım nedeniyle şu an işten ayrılmazdım.					
17	Bu kuruma çok şey borçluyum.					
18	Şimdiki yöneticilerimle birlikte çalışma zorunluluğu hissediyorum.					