

**T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI**

**GENEL SİNİZMİN VE ÖRGÜTSEL SİNİZMİN İŞE
BAĞLILIK DÜZEYİNE ETKİSİ: KONYA İLİNDEKİ
OTEL ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA**

Esra ÇİFTÇİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Danışman
Prof. Dr. Tahir AKGEMCİ**

Konya – 2013



T.C.

SELÇUK ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



BİLİMSEL ETİK SAYFASI

Öğrencinin	Adı Soyadı	Esra ÇİFTÇİ
	Numarası	104227011003
	Ana Bilim / Bilim Dalı	İşletme/ Yönetim ve Organizasyon
	Programı	Tezli Yüksek Lisans
	Tezin Adı	Genel Sinizmin ve Örgütsel Sinizmin İşe Bağlılık Düzeyine Etkisi: Konya İlindeki Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma

Bu tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını bildiririm.

Esra ÇİFTÇİ



T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ



Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

YÜKSEK LİSANS TEZİ KABUL FORMU

Öğrencinin	Adı Soyadı	Esra ÇİFTÇİ
	Numarası	104227011003
	Ana Bilim / Bilim Dalı	İşletme/ Yönetim ve Organizasyon
	Programı	Tezli Yüksek Lisans
	Tez Danışmanı	Prof. Dr. Tahir AKGEMCİ
	Tezin Adı	Genel Sinizmin ve Örgütsel Sinizmin İşe Bağlılık Düzeyine Etkisi: Konya İlindeki Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma

Yukarıda adı geçen öğrenci tarafından hazırlanan *Genel Sinizmin ve Örgütsel Sinizmin İşe Bağlılık Düzeyine Etkisi: Konya İlindeki Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma* başlıklı bu çalışma 10/07/20123 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği/oyçokluğu ile başarılı bulunarak, jürimiz tarafından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Çıkanı. Adı Soyadı	Danışman ve Üyeler	İmza
Prof. Dr. Tahir Akgemci	Prof. Dr. H. Kürşat Güler	
	Doc. Dr. Rifat İrsiz	

(Handwritten signatures)

TEŞEKKÜR

Öncelikle, gerek yüksek lisans ders döneminde gerekse tez aşamasında değerli görüş ve tavsiyelerini benden esirgemeyen danışman hocam Sayın Prof. Dr. Tahir AKGEMCİ'ye, kendisiyle bir dönem çalışma şerefine nail olduğum ve bana hem hayata dair hemde akademik anlamda çok şey katan Saydığır Hocam Prof. Dr. Hasan Kürşat GÜLEŞ'e, karşılaştığım her türlü sıkıntıları aşmamda bana yardımcı olan, yol gösteren ve beni her konuda teşvik eden asistanlığımı yapmaktan büyük keyif aldığım hocam Sayın Doç. Dr. Aykut BEDÜK'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca çalışmamın her aşamasında yakın desteğini gördüğüm, Beyşehir'de çalışma şansına sahip olduğum çok sevdiğim hocam Yrd. Doç. Dr. Erkan AKGÖZ'e ve yardım istediğim zamanlarda beni geri çevirmeyen, bilgi ve tecrübesiyle katkıda bulunan hocam Yrd. Doç. Dr. Vural ÇAĞLIYAN'a çok teşekkür ederim.

Başta istatistiksel analizler olmak üzere tezin her aşamasında görüş, eleştiri ve yardımlarıyla beni yalnız bırakmayan dostlarım Arş. Gör. Kazım KARABOĞA'ya ve Arş. Gör. Zeynep ERGEN'e, hayatımın tüm süreçlerinde yanımda bulunan, maddi ve manevi güçlerini hissettiğim çok sevdiğim oda arkadaşlarım Arş.Gör. Emine Nihan CİCİ ve Arş. Gör. Gamze ŞEKEROĞLU'na ve her zaman yanımda bulunan hocalarım Arş. Gör. Tahir DEMİRSEL, Arş. Gör. Dr. Burcu DOĞANALP ve Arş. Gör.Ebru ERTÜRK'e de teşekkürü bir borç bilirim.

Akademisyenliği seçmemde büyük katkısı bulunan, kendisini her daim örnek aldığım ve en büyük teşekkürü hak eden insan Canım Babam Prof. Dr. Nizamettin ÇİFTÇİ' ye, beni bugünlere getiren, ilgi ve sevgisiyle üzerime titreyen ve hayatımda tanıdığım en mükemmel insan olan Annem Nurcan ÇİFTÇİ'ye ve mutluluk ve sıkıntılara ortak olan kardeşlerim Oğuz ve Gökçe' ye de sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Esra ÇİFTÇİ



T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ



Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Öğrencinin	Adı Soyadı	Esra ÇİFTÇİ
	Numarası	104227011003
	Ana Bilim / Bilim Dalı	İşletme/ Yönetim ve Organizasyon
	Programı	Tezli Yüksek Lisans
	Tez Danışmanı	Prof.Dr.Tahir AKGEMCİ
	Tezin Adı	Genel Sinizmin ve Örgütsel Sinizmin İşe Bağlılık Düzeyine Etkisi: Konya İlindeki Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, genel sinizmin ve örgütsel sinizmin çalışanların işe bağlılıklarına etkisini incelemektir. Bu çerçevede, öncelikle genel sinizm, örgütsel sinizm ve işe bağlılık kavramları kapsamlı bir teorik çerçeve ile ortaya konulmaya çalışılmıştır. Ardından, söz konusu çalışmayla ilgili Konya ilinde faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı toplam 350 otel çalışanı üzerinde uygulanmış ankete dayanan bir araştırmaya yer verilmiştir. Bu araştırma sonucunda elde edilen bilgiler, SPSS 20.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Analizler sonucunda, örgütsel sinizm boyutlarının ve örgütsel sinizmin işe bağlılığı açıklamada yetersiz olduğu görülmüştür. Ayrıca genel sinizm ile işe bağlılık değişkenleri arasındaki ilişki incelendiğinde pozitif ve zayıf bir ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel sinizm ve genel sinizm arasındaki ilişki incelendiğinde ise pozitif ve zayıf bir ilişkinin olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Genel Sinizm, Kişisel sinizm, Örgütsel Sinizm, İşe Bağlılık, Otel Çalışanları



T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ



Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Öğrencinin	Adı Soyadı	Esra ÇİFTÇİ
	Numarası	104227011003
	Ana Bilim / Bilim Dalı	İşletme/ Yönetim ve Organizasyon
	Programı	Tezli Yüksek Lisans
	Tez Danışmanı	Prof.Dr.Tahir AKGEMCİ
	Tezin Adı	The Affect of the Cynicism and Organizational Cynicism on Job Involvement: A Sample Study in Hotel Workers of Konya City.

SUMMARY

The aim of this study is to examine the affect of the Cynicism, Organizational Cynicism on Job Involvement. In this context, primarily on the concepts of dispositional cynicism, organizational cynicism and job involvement were put forward a comprehensive theoretical framework. Following, This research was performed on 350 workers employing in Hotels of Konya City with four and five stars by using the survey technique. The findings obtained from the present study were analyzed by use of the SPSS 20.0 statistical packet program.

As a result of analysis, dimensions of organizational cynicism and organizational cynicism were found to be inadequate statement of job involvement. We also examined the relationship between variables of the general cynicism and job involvement, and a weak positive correlation has been determined. Examined the relationship between organizational cynicism and cynicism in general were found to be positive and a weak relationship.

Key Words: General Cynicism, Personal Cynicism, Organizational Cynicism, Job Involvement, Hotel Worker

İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİK SAYFASI	İİ
YÜKSEK LİSANS TEZİ KABUL FORMU	İİİ
TEŞEKKÜR.....	İİV
ÖZET.....	V
SUMMARY	Vİ
TABLolar LİSTESİ	Xİİİ
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	XV
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

SİNİZM VE ÖRGÜTSEL SİNİZM KAVRAMI

1.1 SİNİZMİN KÖKENİ	3
1.2 SİNİZM KAVRAMI	5
1.3 ÖRGÜTSEL SİNİZM KAVRAMI	9
1.4 ÖRGÜTSEL SİNİZMİN ÖNEMİ VE ÖZELLİKLERİ.....	15
1.5 ÖRGÜTSEL SİNİZMİN NEDENLERİ.....	19
1.6 ÖRGÜTSEL SİNİZM TÜRLERİ.....	20
1.6.1 Örgütsel Değişim Sinizmi	21
1.6.2 Çalışan Sinizmi.....	24
1.6.3 İş/Meslek Sinizmi	25
1.6.4 Kişilik Sinizmi.....	26
1.6.5 Toplumsal/Kurumsal Sinizm.....	27
1.7 ÖRGÜTSEL SİNİZMİN KURAMSAL TEMELLERİ	28
1.7.1 Beklenti Kuramı	28
1.7.2 Atfetme Kuramı.....	30
1.7.3 Tutum Kuramı	31

1.7.4 Sosyal Değişim Kuramı	31
1.8 ÖRGÜTSEL SINİZMİN BOYUTLARI	32
1.8.1 Bilişsel Boyut (İnanç Boyutu).....	33
1.8.2 Duyuşsal Boyut (Duygu Boyutu)	34
1.8.3 Davranışsal Boyut (Davranış Boyutu).....	34
1.9 ÖRGÜTSEL SINİZMİN SONUÇLARI	36
1.9.1 Örgütsel Sinizmin Bireysel Açından Sonuçları	36
1.9.2 Örgütsel Sinizmin Örgütsel Açından Sonuçları	37
1.9.2.1 Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık.....	37
1.9.2.2 Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini	39
1.9.2.3 Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık.....	40
1.9.2.4 Örgütsel Sinizm ve Yabancılaşma.....	41
1.9.2.5 Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik.....	41
1.9.2.6 Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven	42

İKİNCİ BÖLÜM

İŞE BAĞLILIK KAVRAMI

2.1 İŞE BAĞLILIĞIN TANIMI	44
2.2 İŞE BAĞLILIĞIN BENZER KAVRAMLARLA İLİŞKİSİ.....	47
2.2.1 İşe Bağlılık ve Çalışmaya Bağlılık	48
2.2.2 İşe Bağlılık ve Örgütsel Bağlılık	49
2.2.3 İşe Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık	51
2.3 İŞE BAĞLILIK KAVRAMINA YÖNELİK ÇEŞİTLİ YAKLAŞIMLAR.....	52
2.3.1 Doğrudan İlişki Modeli.....	52
2.3.2 Randall ve Cote Modeli	52
2.3.3 Morrow Modeli	53

2.4	İŞE BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER	53
2.4.1	İşin Niteliğine İlişkin Faktörler	55
2.4.1.1	İşin Anlamlılığı.....	56
2.4.1.1.1	İşin Beceri Çeşitliliği.....	57
2.4.1.1.2	Görevle Özdeşleşme.....	58
2.4.1.1.3	Görevin Önemi	58
2.4.1.2	İşin Sorumluluğu ve Etkileşim Düzeyi.....	59
2.4.1.2.1	Özerklik.....	59
2.4.1.2.2	Geri Bildirim.....	59
2.4.1.2.3	Başkalarıyla İlişkiler	60
2.4.2	Bireysel Faktörler	61
2.4.2.1	Demografik Özellikler	61
2.4.2.1.1	Yaş.....	61
2.4.2.1.2	Cinsiyet.....	62
2.4.2.1.3	Eğitim Durumu	63
2.4.2.1.4	Medeni Durum.....	64
2.4.2.1.5	Kıdem (Hizmet Süresi).....	65
2.4.2.2	Kişinin Psiko-Sosyal Özellikleri	66
2.4.2.2.1	Başarı Güdüsü.....	66
2.4.2.2.2	Kontrol Odağı.....	68
2.4.2.2.3	İçsel Motivasyon.....	69
2.4.2.2.4	Çalışma Değerleri	70
2.4.2.2.5	Merkezi Yaşam İlgisi	71
2.4.3	Diğer Faktörler	71
2.5	İŞE BAĞLILIĞIN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLERLE İLİŞKİSİ	72

2.5.1	İşe Bağlılık ve İş Tatmini.....	72
2.5.2	İşe Bağlılık ve Performans	73
2.5.3	İşe Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti.....	75
2.5.4	İşe Bağlılık ve Devamsızlık	76
2.5.5	İşe Bağlılık ve İşe Geç Kalma.....	77

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

GENEL SİNİZMİN VE ÖRGÜTSEL SİNİZMİN İŞE BAĞLILIK DÜZEYİNE ETKİSİ: KONYA İLİNDEKİ OTEL ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

3.1	ARAŞTIRMANIN AMACI.....	78
3.2	ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	78
3.3	KONUyla İLGİLİ ÇALIŞMALAR.....	79
3.4	ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI.....	81
3.5	ARAŞTIRMANIN KISITLARI.....	81
3.6	METEDOLOJİ.....	82
3.6.1	Araştırmanın Problemleri.....	82
3.6.2	Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri.....	82
3.6.3	Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	84
3.6.4	Veri Toplama Yöntemi	85
3.6.5	Anket Formunun Ön Testi	85
3.6.6	Anket Ölçeklerinin Oluşturulması.....	85
3.6.7	Verilerin Toplanması	86
3.7	VERİLERİN ANALİZİ VE DEĞERLENDİRİLMESİ	87
3.7.1	Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenilirliği.....	87

3.7.2	Ankete Katılan Otel Çalışanlarının Demografik Özellikleriyle İlgili Bulgular	88
3.7.3	Katılımcıların İşe Bağlılık, Genel Sinizm ve Örgütsel Sinizm Görüşlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	92
3.7.3.1	İşe Bağlılığa İlişkin Maddelerin Tanımlayıcı İstatistikleri	92
3.7.3.2	Genel Sinizme İlişkin Maddelerin Tanımlayıcı İstatistikleri	94
3.7.3.3	Örgütsel Sinizme İlişkin Maddelerin Tanımlayıcı İstatistikleri	95
3.7.4	Fark Testleri	96
3.7.4.1	Cinsiyete İlişkin Fark Testleri	97
3.7.4.1.1	Cinsiyete Göre İşe Bağlılığa İlişkin Fark Testleri	97
3.7.4.1.2	Cinsiyete Göre Genel Sinizm İlişkin Fark Testleri	98
3.7.4.1.3	Cinsiyete Göre Örgütsel Sinizm İlişkin Fark Testleri	99
3.7.4.2	Meslekte Çalışma Süresine Göre Fark Testleri	100
3.7.4.2.1	Meslekte Çalışma Süresine Göre İşe Bağlılığa İlişkin Fark Testleri	100
3.7.4.3	İşletmede Çalışılan Yıl Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Faktörlerine İlişkin Fark Testleri	102
3.7.4.4	Kurumdaki Görev Değişkenine Göre Fark Testleri	104
3.7.4.4.1	Kurumdaki Görev Değişkenine Göre İşe Bağlılık Faktörlerine İlişkin Fark Testleri	104
3.7.4.4.2	Kurumdaki Görev Değişkenine Göre Genel Sinizm Faktörlerine İlişkin Fark Testleri	107
3.7.4.4.3	Kurumdaki Görev Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Faktörlerine İlişkin Fark Testleri	110
3.7.5	Korelasyon ve Regresyon Analizi	111
3.7.5.1	Örgütsel Sinizm Boyutları-İşe Bağlılık İlişkisi	112

3.7.5.2 Örgütsel Sinizm-İşe Bağlılık İlişkisi	114
3.7.5.3 Genel Sinizm-İşe Bağlılık İlişkisi	115
3.7.5.4 Genel Sinizm-Örgütsel Sinizm İlişkisi	117
3.8 ARAŞTIRMA BULGULARININ GENEL DEĞERLENDİRİLMESİ	119
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	123
KAYNAKÇA.....	123
EK: ARAŞTIRMA ANKETİ.....	155
ÖZGEÇMİŞ	159

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.1. Örgütsel Sinizm Tanımları	13
Tablo 1.2. Örgütsel Sinizmin Farklı Alt Formlarına Genel Bir Bakış	21
Tablo 1.3. Örgütsel Değişim Sinizminin Muhtemel Sebepleri Ve Etkileri	22
Tablo 1.4. Bilişsel, Duyuşsal Ve Davranışsal Boyutlar Kapsamında Sinizm Yaklaşımlarının Karşılaştırılması	35
Tablo 1.5. Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki Farklılıklar	39
Tablo 3.1. Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları	88
Tablo 3.2. Katılımcıların Cinsiyetlerine İlişkin Bulgular	88
Tablo 3.3. Katılımcıların Yaşlarına İlişkin Bulgular	89
Tablo 3.4. Katılımcıların Eğitim Durumlarına İlişkin Bulgular	89
Tablo 3.5. Katılımcıların Medeni Durumlarına İlişkin Bulguları	89
Tablo 3.6. Katılımcıların Bulunduğu İşletmede Çalışma Yıllarına İlişkin Bulgular	90
Tablo 3.7. Katılımcıların Mesleklerinde Çalışma Sürelerine İlişkin Bulgular	90
Tablo 3.8. Katılımcıların Kadro Türlerine İlişkin Bulgular	90
Tablo 3.9. Katılımcıların Çalıştıkları Pozisyonlara İlişkin Bulgular	91
Tablo 3.10. Katılımcıların Kurumdaki Görevlerine İlişkin Bulgular	91
Tablo 3.11. Katılımcıların Çalıştıkları Otellerin Sınıflarına İlişkin Bulgular	92
Tablo 3.12. Katılımcıların İşlerini Değiştirme İsteklerine İlişkin Bulgular	92
Tablo 3.13. İşe Bağlılık İfadelerine İlişkin Ortalama ve Standart Sapmalar	93
Tablo 3.14. Genel Sinizm İfadelerine İlişkin Ortalama ve Standart Sapmalar	94
Tablo 3.15. Örgütsel Sinizm İfadelerine İlişkin Ortalama ve Standart Sapmalar	95
Tablo 3.16. Cinsiyete Göre İşe Bağlılığa İlişkin Bağımsız T- Test	97
Tablo 3.17. Cinsiyete Göre Genel Sinizime İlişkin Bağımsız T- Testi	98
Tablo 3.18. Cinsiyete Göre Örgütsel Sinizime İlişkin Bağımsız T- Testi	99
Tablo 3.19. Varyansların Eşitliği Testi-1	100
Tablo 3.20. Meslekte Çalışma Süresi Gruplarının İşe Bağlılık Ölçeğine İlişkin Anova Testi	101
Tablo 3.21. Meslekte Çalışma Süresi Gruplarının İşe Bağlılık Ölçeğine İlişkin Welch- Brown-Forsythe Testi	102
Tablo 3.22. Varyansların Eşitliği Testi-2	103

Tablo 3.23. Çalışma Yılına Göre Örgütsel Sinizme İlişkin Anova Testi	104
Tablo 3. 24. Varyansların Eşitliği Testi-3.....	105
Tablo 3.25. İşe Bağlılık Maddelerinin Kurumdaki Görev Değişkenleri Gruplarına İlişkin Anova Testi.....	106
Tablo 3.26. İşe Bağlılık Maddelerinin Kurumdaki Görev Değişkenleri Gruplarına İlişkin Welch, Brown-Forsythe Testi	107
Tablo 3.27. Varyansların Eşitliği Testi-4.....	108
Tablo 3.28. Kurumdaki Görevlerine Göre Genel Sinizime İlişkin Anova Testi	109
Tablo 3.29. Varyansların Eşitliği Testi-5.....	110
Tablo 3.30. Kurumdaki Görev Değişkeni Gruplarının Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin Anova Analizi	111
Tablo 3.31. Örgütsel Sinizm Boyutları-İşe Bağlılık İlişkisi Korelasyon Analizi ...	112
Tablo 3.32. Örgütsel Sinizm Boyutları-İşe Bağlılık İlişkisi Regresyon Analizi.....	112
Tablo 3.33. Örgütsel Sinizm Boyutları-İşe Bağlılık İlişkisi Çoklu Bağlantı Analizi	113
Tablo 3.34. Örgütsel Sinizm-İşe Bağlılık İlişkisi Korelasyon Analizi.....	114
Tablo 3.35. Örgütsel Sinizm-İşe Bağlılık İlişkisi Regresyon Analizi	114
Tablo 3.36. Örgütsel Sinizm -İşe Bağlılık İlişkisi Çoklu Bağlantı Analizi.....	115
Tablo 3.37. Genel Sinizm-İşe Bağlılık İlişkisi Korelasyon Analizi.....	116
Tablo 3.38. Genel Sinizm-İşe Bağlılık İlişkisi Regresyon Analizi	116
Tablo 3.39. Genel Sinizm -İşe Bağlılık İlişkisi Çoklu Bağlantı Analizi	117
Tablo 3.40. Genel Sinizm-Örgütsel Sinizm İlişkisi Korelasyon Analizi.....	118
Tablo 3.41. Genel Sinizm-Örgütsel Sinizm İlişkisi Regresyon Analizi.....	118
Tablo 3.42. Genel Sinizm –Örgütsel Sinizm Çoklu Bağlantı Analizi	118
Tablo 3.43. Araştırma Bulgularının Özeti	120

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil.1.1. Mesleki Sinizmin Nedenleri	26
Şekil 1.2. Beklenti Kuramı	29
Şekil 2.1. Çalışma Yaşamında Bağlılık Türleri	48
Şekil 2.2. İşe Bağlılığı Etkileyen Faktörler	55
Şekil.3.1. Araştırma Modeli	83

GİRİŞ

Dünyanın küresel bir köy haline geldiği, teknoloji, çevre ve beklentilerin hızla değiştiği ve kendini yenilediği bir ortamda hayatta kalma mücadelesi veren işletmeler için en önemli kaynak insan gücü olmuştur. İşletmelerin nitelikli iş gücüne ihtiyaç duymasıyla önemli bir sermaye haline gelen insan kaynakları çalışanların sosyal ve psikolojik yönüyle iş hayatında yer almasını sağlamıştır. Böylece, işletmelerin amacına ulaşmasında en büyük yeri olan işgörenler artık bir makine olarak değil de tatmin edilmesi gereken psikolojik bir varlık olarak görülmeye başlamıştır.

Zorlayıcı rekabet koşullarında başarılı olmak için elzem olan işgören ve işletmelerin arasındaki karşılıklı ilişkilerin çalışma hayatında derin bir yer edinmesiyle birlikte Örgütsel Davranış ve Örgütsel Psikoloji alanlarında bazı yeni kavramlar ortaya çıkmıştır. Mevcut tez çalışması bu kavramlardan *Sinizm*, *Örgütsel Sinizm* ve *İşe Bağlılık* konularını kapsamaktadır.

Temelleri İlk Çağ Yunan Felsefesi'ne dayanmasına rağmen özellikle ülkemizde yeni yeni dinamizm kazanan örgütsel sinizm ve sinizm kavramı mevcut çalışmanın birinci bölümünü oluşturmaktadır. Sinizm kavramı olarak bir şeye yönelik (kişi, grup, ideoloji vb.) güvensizlik ve bunlara karşı gösterilen küçümseme, umutsuzluk ve hayal kırıklığını ifade eder. Sinizm, 'kuşkuculuk', 'şüphencilik', 'güvensizlik', 'inançsızlık', 'kötümserlik', 'olumsuzluk', 'kusur bulan, zor beğenen, eleştiren kişi' anlamlarında kullanılmaktadır. 1980'li yılların sonu 1990'lı yılların başında gelişme gösteren örgütsel sinizm kavramının ise genel sinizme bakıldığında hala tam bir evrensel tanımı bulunmamaktadır. Dean ve arkadaşları (1998) örgütsel sinizmi 'Bir kişinin çalıştığı örgüte karşı geliştirdiği, bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutları içeren negatif bir tutum' olarak ifade etmektedir. Örgütsel sinizmin çalışanlarda hayal kırıklığına yol açması ve çalışanların örgütlerine karşı olumsuz tutumlar geliştirmesine neden olması, işlerin kalitesizleşmesine ve nitelikli elemanların kaybına yol açmaktadır. Bu sebeple örgüt içinde sinizme yol açan örgütsel faktörlerin bilinmesi ve ortadan kaldırılması gerekmektedir.

İnsanlar yaşamsal ihtiyaçlarını gidermek için çalışmak zorundadır. Ancak her ne kadar çalışmak ekonomik bir ihtiyacı doyumak gibi görünse de birey mutlu ve tatmin olduğu işlerde çalışmayı öncelikle isteyecektir. Bireyin bu anlamda işine verdiği önem, mevcut çalışmanın ikinci bölümünü oluşturan işe bağlılık konusunu gündeme getirmektedir. Hem deneysel hem de alan çalışmalarında sıkça konu edilen işe bağlılık kısaca kişinin işiyle psikolojik olarak özdeşleşmesidir. İşle bütünleşen ve bunun sonucunda işini yaşamının merkezi haline getiren işe bağlı bireyler daha motive ve daha verimli çalışarak tatmin edici bir performans sergileyeceklerdir. Bu durum birey açısından olduğu kadar örgüt açısından da istenilen bir durumdur. Bu nedenle çalışanların örgütsel bağlılığı kadar işe bağlılıkları da üzerinde durulması gereken konulardan biri olmalıdır.

Buraya kadar bahsedilen konular bağlamında mevcut tez çalışması üç bölümden meydana gelmektedir. Birinci bölümde; sinizmin kökeni ve sinizm kavramına değinildikten sonra sırasıyla; örgütsel sinizm kavramı, örgütsel sinizmin önemi, özellikleri, örgütsel sinizmin nedenleri, örgütsel sinizm türleri, örgütsel sinizmin kuramsal temelleri, örgütsel sinizmin boyutları ve son olarak örgütsel sinizmin sonuçlarına değinilmiştir.

Tez çalışmasının ikinci bölümünde; işe bağlılık kavramı, işe bağlılığın benzer kavramlarla ilişkisi ve işe bağlılık kavramına yönelik çeşitli yaklaşımlar ele alındıktan sonra işe bağlılığı etkileyen faktörler ve işe bağlılığın çeşitli değişkenlerle ilişkisi anlatılmıştır.

Üçüncü ve son bölümde ise Konya ilinde faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otel çalışanları üzerinde yapılan anketlerin analizi, değerlendirilmesi, yorumlanması ve son olarak araştırmanın sonuçları yer almaktadır. Ayrıca bu bölümde, araştırmanın amacı, önemi, varsayımları, kısıtları, yöntemi, modeli ve hipotezleri de açıklanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

SİNİZM VE ÖRGÜTSEL SİNİZM KAVRAMI

Bu bölümde öncelikle sinizm kavramı ve kökenlerine değinilmiş daha sonra sırasıyla; örgütsel sinizm kavramı, örgütsel sinizmin türleri, örgütsel sinizmin kuramsal temelleri, örgütsel sinizmin boyutları ve son olarak örgütsel sinizmin birey ve örgüt açısından sonuçları üzerinde durulmuştur.

1.1 Sinizmin Kökeni

Sinizm (Kinizm), İlkçağ Yunan felsefesinde, Sokratesin öğrencilerinden olup yeni bir ahlak görüşü veya yaşam biçimi geliştiren (Cevizci, 1999: 510) Antisthenes'le Diogenes'in oluşturdukları *Sokratesçi Öğreti* (Hançerlioğlu, 1999: 219)' ye verilen isimdir.

Antik Yunan'a dayanan sinizm (kinizm), bir düşünce okulu ve yaşam biçimidir. "Sinizm" kelimesinin Yunanca'da köpek anlamına gelen "kyon" kelimesinden veya Atina yakınlarında Siniklerin okulunun bulunduğu bir kasaba olan "Cynosarges" ten geldiği belirtilmektedir (Dean vd., 1998: 342).

Sinizm kelimesi etimolojik köken olarak ise önceleri "**Zynismus**" daha sonra ise "**kyonismus**" kelimelerinden türetilmiştir (Shea, 2009:2) Bugün ise literatürde "Cynicisim" olarak kullanılan sinizm kelimesi temelde iki şekilde ele alınmaktadır;

1. İlk görüşe göre sinizm (kinizm), Antik Yunan'da Antisthenes'in çalışma salonunun ismi olan "Kynosarges" (eğitim salonu ve akademi) kelimesinden türemiştir (Shea,2009:7). Antisthenes, Sokrates'in ölümünden sonra Kynosarges Gymnasion'da dersler vermeye başlamıştır. Okul bu yönde kurulduğu içinde Kinikler Okulu adını almıştır (Ulaş, 2002: 827).
2. İkinci görüşe göre; Antisthenes'in felsefesini reddeden bu felsefeyi küçümseyen Diogenes tarafından "kyon" (köpek) kelimesinden türetilmiştir (Shea,2009: 7). Sinoplu bir genç olan Diogenes, Antisthenes'e yanaştığı zaman sopyayla dövülerek kovulmuştur. Diogenes direnmiş ve Antishenes'in mesihvari sözlerine uyararak herşeyden el etek çekip bir köpek gibi yaşamaya

başlamıştır. Bu nedenle öğretiyeye köpeksi adının verilmesinin Diogenes yüzünden olduğu varsayılmıştır (Hançerlioğlu, 1999;219).

Sinizm (Kinizm), ‘*yaşam felsefesi*’ olarak dünya işlerinden el etek çekme ve ya dünya nimetlerinden uzaklaşma (çilecilik) tavrına; ‘*gündelik yaşam felsefesi*’ olarak ise konuşmada ‘dobralık’ ile ‘cüretkarlık’tan, eylemde ‘sakınmazlık’ ile ‘ayıptanımazlık’tan yana olma (töretanımazlık) tavrına karşılık gelmektedir (Ulaş, 2002: 827).

Kinik felsefesini benimseyen kişilere sinik (kinik) adı verilmektedir. Andersson ve Bateman (1997)’ a göre ‘sinik’ler, bireylerin sadece kendi çıkarlarını gözetmesine ve bu çıkarları her şeyin üzerinde tuttuğuna inanan bu nedenle de herkesi çıkarıcı olarak kabul eden kimselerdir (Andersson ve Bateman, 1997:449-469).

Kinikler, bilimsel bilgi ve kültüre pek değer vermemiş, bilimi ahlaka tabi kılmışlardır. Kiniklere göre bilimsel araştırmalar, erdeme ulaşma sürecinde yalnızca bir araç olmuştur (Cevizci, 1999: 510).

Sinik (kinik) okulunun kurucusu olan Antisthenes'in yaşam tarzı erdemlilik ilkesi üzerine kuruludur. Antisthenes, töresel bir amacı yönetmeyen bilimleri küçümsemekte, erdemin bilgiyle elde edilebileceğini savunmakta ve yaşamın amacı olan mutluluğu erdemlilikte bulmaktadır (Hançerlioğlu, 1999: 77). Bu yüzden Antisthenes ve diğer Kinikler, erdemin dışında, insanların değer verdikleri hiçbir şeye saygı göstermemişlerdir. Onlara göre erdemden başka iyi olmadığı gibi, erdemsizlikten başka kötü de yoktur (Cevizci, 1999: 510).

Sinikler, geleneklerin doğal olmadığına ve mümkün olduğunca bunlardan kaçınılması gerektiğine inanırlar. (Dean vd., 1998: 342). Bununla birlikte sahip oldukları felsefik bakış açılarını fiziksel özelliklerine yansıtırlar. Kaba bakımsız sakalları, kirli tırnakları, küçük sırt çantaları, kolsuz gömlekleri siniklerin toplumdan ayırt edilmelerini sağlayan kıyafetleridir (Shea, 2009: 1). Sinikler, toplumsal standartları reddettiği için bu kaba giyim tarzını tercih etmiş ve hatta bardağa ihtiyaç duymamak için ellerinin tersiyle içmişlerdir. Yine Diyojen’in ev yerine tekne gini fiçıda yaşamayı tercih etmiştir. Kısacası, asıl sinikler toplumun kurumlarını çok

düşük düzeye indirgemiş ve onlara olan aşağılama hislerini hem kelimelerle hem de hareketleriyle ifade etmişlerdir (Dean vd., 1998: 342).

İlk sinik Sokrates'in bir takipçisi olan Antishenes olmasına rağmen, sinik (kinik) felsefesinin öncüsü, yaşantısı sebebiyle Antishenes'i gölgede bırakan ve aynı zamanda öğrencisi olan Sinoplu Diyojen olmuştur (Dean vd., 1998: 342).

Sinoplu Diyojen ya da diğer ismiyle Diogenes sinik felsefesini yaptıklarıyla hayata geçirmiş bir filozoftur. Gündüz vakti dürüst insan aramak için elinde fenerle dolaşması (Dean vd., 1998:342) ve bütün ihtiyaçlardan sıyrılarak fıçı içinde yaşaması onun insanların aslında dürüst olmadığı yönündeki inancı temsil eden "sinizm" kavramını yaşantısına geçirdiğinin bir kanıtıdır.

Alman filozof Friedrich Nietzsche' de sinik düşünceye sahip kişilerden biridir. 'Böyle Buyurdu Zerdüş' kitabında 'İnsanlar arasında yaşamayı hayvanlar arasında yaşamaktan daha tehlikeli buldum' ve 'Nerde canlı gördüysem, orda güç istemi gördüm; uşağın isteminde dahi, efendi olma istemini gördüm ve nerde özveri, hizmet ve sevgi bakışları varsa, orda efendi olma istemi de vardır' diyerek bireylere olan güvensizliğini belirterek, sinik bakış açısını anlatmıştır (Sur, 2010: 13).

Sinik Okulu'nun kurulmasıyla birlikte sinikler, iktidar, güç, zenginlik ve materyalizmin sıkı takipçilerini sürekli eleştirmiş ve alay etmişlerdir. Erken sinizm toplum ve onun güç kaynaklarını aşırı şekilde eleştirdiği için basit bir felsefe olarak görülmüştür (Andersson, 1996: 1395).

1.2 Sinizm Kavramı

Ülkemizde sinizm konusunda yapılan çalışmalara bakıldığında, sinizm ile ilgili bir kavram birliğine ulaşılmamış olduğu görülmektedir. Sinizm yazının ülkemizde yeni yeni oluşuyor olması ve konunun multidisipliner bir çalışma olması nedeniyle kavram üzerinde herkes fikirbirliğine ulaşmamış, bu nedenle de yerli yazında sinizm, sinisizm, knizm ve kinizm gibi farklı kullanımlara tanık olunmaktadır (Gül ve Ağıröz, 2011: 35).

Temelleri M.Ö. 4. Yüzyıla dayanan sinizm kavramı, kişilere, gruplara, ideolojiye, sosyal topluluklara veya kurumlara yönelik güvensizlik ve bunlara karşı gösterilen küçümseme, umutsuzluk ve hayal kırıklığını kapsayan genel veya özel tutumlardır (Andersson, 1996: 1398).

Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre sinizm “insanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinmelerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisidir” şeklinde tanımlanmıştır (TDK Sözlük, www.tdk.gov.tr).

Oxford İngilizce Sözlüğü, ise sinik bireyleri, ‘insanın niyet ve faaliyetlerinin iyilik ve samimiyetine inanmama eğilimi gösteren ve iğneli söz ve alaylarıyla bunu ifade etmeyi alışkanlık haline getirmiş kişi; küçümseyen, tenkitçi” şeklinde tanımlanmaktadır (Bakker,2007: 122).

Aşağılama, iğrenme ve güvensizlik ile ilişkilendirilen sinizm, günümüzde daha çok umutsuzluk, engellenme ve hayal kırıklığı ile tanımlanır (Bakker, 2007: 122-123). Sinizm, ‘kuşkuculuk’, ‘şüphecilik’, ‘güvensizlik’, ‘inançsızlık’, ‘kötümserlik’, ‘olumsuzluk’ sözcükleriyle yakın anlamlara sahip olmakla birlikte, modern anlamda, “kusur bulan, zor beğenen, eleştiren kişi” anlamında da kullanılmaktadır (Eaton, 2000: 7-12).

Mauther’e göre sinizm a) özellikle insanların gizli, açığa vurulmamış amaçları hakkında kötümser, hayal kırıklığına dayalı olarak olayları açıklama biçimi; b) kendi çıkarlarını korumak veya artırmak için sırf araç olarak başkalarıyla ilgilenme, işleri idare etme eğilimidir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 285).

Sosyal kurumları reddeden bir yaşam biçimi olarak bireyselliği savunan sinizmi (Eaton, 2000: 6) tanımlarken Graham (1993), kişilik özellikleri üzerine vurgu yapmış ve bu kişilik özelliklerini şu şekilde belirtmiştir (Brandes, 1997: 9’dan Kalağan, 2009: 38):

- Başkalarını yalancı, bencil ve ilgisiz olarak görme
- Başkalarının güdülerini sorgulama
- İnsan ilişkilerinde dikkatli olma ve güven duymama
- Düşmanca ve baskıcı olma
- Başkaları tarafından kendilerine yüklenen taleplere güvenme
- Arkadaşça ve yardımsever olmama

Abraham (2000), sinizmi “insan davranışlarıyla ilgili olarak genellikle olumsuz algıları yansıtan, doğuştan gelen ve kararlı bir kişilik özelliği (Abraham, 2000: 270) şeklinde tanımlarken, James (2005)’ e göre sinizm konusundaki yaygın düşünce; dürüstlük, doğruluk ve samimiyet gibi ahlaki kuralların ve ilkelerin kişisel çıkarlar için feda edildiği yönündedir (James, 2005: 1-2).

Sinizm kavramı Costa, Zonderman, McCrae ve Williams’a göre başkalarının güdülerine yönelik güvenilir olmayan ve küçük düşürücü tutumlar ve insan doğasındaki bencillığe ait inançtır (Özgener vd., 2008: 54).

Sinizm kavramını psikolojik anlamda tanımlayan Brandes (1997) sinizmin “genelde insanların düşük düzeyde düşünceye sahibi olduklarına ve başkalarının bencil olduğuna, onlara güvenmeye ya da sadakatine değmeyeceğine inanmaları” ve “bireyin gelecek ile ilgili kötümser fikirleri ve kendisi ya da başkaları için gerçekleşmemiş beklentileri” şeklinde olabileceğini belirtmiştir (Kalağan, 2009: 36).

Literatürde bazı araştırmacılar sinizmi çok boyutlu bir kavram olarak ele almıştır. Örneğin, Reichers, Wanous ve Austin (1997) kötümserlik ve kişisel yatkınlık olmak üzere iki farklı boyut belirlemişlerdir. Sinik çalışanların değişimlerin başarılı olacağı konusunda kötümser oldukları ve başarısızlığı örgütün motivasyon ve beceri eksikliğine attiklerini tahmin edilmektedir (Helvacı, 2010: 385).

Sinik dışı bakışın gelişmesinde Mirvis ve Kanter (1991) üç ana unsur belirlemiştir; Birinci unsur, toplum, kurumlar, otorite ve gelecek ile örtüşen bireyin veya bir başkasının gerçekçi olmayan yüksek beklentilerinin formülize edilmesidir. Bu tür duygular medya tarafından beslenmektedir. İkinci unsur, bireyin kendisi veya bir başkası ile ilgili hayal kırıklığı ve yenilginin sonucundaki duygulardır. Burada da medyanın rolü vardır. Üçüncü unsur ise düş kırıklığıdır, hayal kırıklığına uğratılmak veya bireyin kendisini hayal kırıklığına uğratması ve başkaları tarafından aldatılmak veya kullanılmak duygusudur (Helvacı ve Çetin,2011: 1477).

Mirvis ve Kanter 'e göre sinik bireyler bazı temel özelliklere sahiptirler. Bu temel özellikler şunlardır (Özgener vd., 2008: 54):

1. Sinikler, yalan söyleme, yapmacık davranma ve başkalarını istismar etmeyi insanın temel karakteristikleri olarak görürler,
2. Sinikler, insanın seçimlerini yaparken bencil davrandığını, insan davranışlarının tutarsız olduğunu ve insanın güvenilmez olduğunu düşünürler,
3. Sinikler, genellikle eylemlerin arkasında saklı güdüler olduğuna inanırlar,
4. Sinikler, psikolojik objeye (kişi, örgüt, grup, toplum gibi) ilişkin bir şey düşündüklerinde sıkıntı, tiksinti ve utanç hissedebilirler,
5. Sinikler, psikolojik objede dürüstlük ve samimiyet olmadığına dair net ifadeler içeren eleştiriler yapabilirler,
6. Sinikler, psikolojik objeyle ilgili deneyim yaşadıklarında genellikle kendi yorumlarıyla olayları anlatır ve alaycı bir mizah kullanırlar.

Yöneticiler, denetçiler, müşteriler ve organizasyonun tümünü içine alacak şekilde genelleşebilmekte olan sinizm, bir kere ortaya çıktıktan sonra toplumun bütün katmanlarını da kapsayabilmektedir (Andersson, 1996: 1395-1398).

Kanter ve Mirvis (1991) A.B.D’de, Dean ve arkadaşları (1998) ise Asya ve Avrupa’da yaygınlaşan sinizme vurgu yapan önemli çalışmalar ortaya koymuşlardır. Kanter ve Mirvis (1989), bireyin toplumla, kendisiyle, kurumlarla ve diğerleriyle ilgili yaşadığı hayal kırıklığı olarak tanımladığı sinizm ile ilgili kayda değer çalışmalar yapmış ve ABD’deki işgücünün %43’ünün sinik olduğunu öne sürdüğü eserleriyle de bu konuda literatürde bir araştırma ilgisinin doğmasına neden olmuştur (Summers, 2006:394’dan; Tokgöz ve Yılmaz, 2008:284).

1.3 Örgütsel Sinizm Kavramı

Örgütsel sinizm, örgütsel davranış alanındaki yeni konulardan biri olmakla birlikte birçok araştırmacı için ilgi çekici konulardan biri olmuş ve çalışma odağı haline gelmiştir. 1980’li yılların sonu 1990’lı yılların başında gelişme gösteren örgütsel sinizm psikoloji, sosyoloji, politika ve felsefi gibi farklı disiplinlerde de kullanılmış ve kavramsallaştırılmıştır. Genel sinizme kıyasla daha yeni bir kavram olan ve 1990’larda geniş bir ivme kazanan örgütsel sinizm hakkında hala tam bir evrensel tanım yapılamamıştır.

Örgütsel sinizm konusundaki ilk araştırmalar 1967 yılında Niederhoffer tarafından emniyet örgütlerinde polisler üzerine yapılmıştır (Eaton, 2000: 9-10). Kavram olarak ise örgütsel sinizm, Kanter ve Mirvis (1989) tarafından Amerikalı işgörenler hakkında hazırlanan kitapla birlikte ortaya çıkmıştır. Kitabın hazırlanma sebeplerinden biri, sinizmin örgütte neden yaygınlaştığını ortaya koymaktır (James, 2005: 24). Kanter ve Mirvis 1989 yılında Amerika’da yapmış oldukları araştırma sonucunda Amerikan halkının sinizmi yaşama durumlarının % 43 olduğunu belirlemişlerdir. Daha sonra 1992 yılında ‘‘Yeni Amerikan Meselesi: Sinizm’’ adlı bir çalışma gerçekleştirmiş ve bu çalışma sonucunda da sinizmin insanlar arasında giderek arttığını tespit etmişlerdir (Sur, 2010: 24).

Literatürde ‘işyerinde sinizm’ kavramı iki farklı şekilde kullanılmaktadır. Birincisi, bireyin kişiliğinden kaynaklanan ve yaşama bakış açısını yansıtan ‘genel sinizm’ iken diğeri ise bireyde sinik tutumların oluşmasına neden olan örgütsel faktörleri temel alan ‘örgütsel sinizm’dir (Kabataş, 2010: 5).

Genel sinizm, insan davranışı ve tutumlarıyla ilgili genelde olumsuz, negatif algıları yansıtan, doğuştan gelen ve kararlı bir kişilik özelliğidir (Abraham, 2000: 270). Örgütsel sinizm ise, çalışanın örgüte yönelik olarak geliştirdiği bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutları içeren negatif bir tutumdur. Dolayısıyla genel sinizm ile örgütsel sinizm yapı olarak birbirinden farklıdır. Başka bir ifadeyle genel sinizm, bireyin kişiliğinden kaynaklanırken, örgütsel sinizm bireyde sinik tutumun oluşmasına neden olan örgütsel unsurları dikkate alır (Dean vd.,1998).

Örgütsel Sinizm; kişilik sinizmi dışında şimdiye kadar yapılan sinizm tanımlarına bir düzen getirerek bünyesinde toplamaktadır (Abraham 2000: 270). Örgütsel sinizm konusunda yapılan araştırmalarda yazarlar, “*Çalışanların örgütlerine duydukları olumsuz tutumların doğası nedir?*” sorusunun yanıtını bulmaya çalışmakla beraber, bu doğrultuda örgütsel sinizm ile ilgili literatürü incelemişler; örgütsel sinizmin çeşitli tanımları ve kuramsal temellerini belirlemeye çalışmışlardır (Kalağan, 2009: 38).

Örgütsel sinizm, çalışanların istihdam edildiği örgütlerinin dürüstlükten yoksun olduğuna inanmaları durumunda ortaya çıkmıştır. Özellikle, dürüstlükten yoksun olma algısı, samimiyet, adalet, dürüstlikle ilgili temel beklentilerin ihlal edilmesinden kaynaklanabilmektedir (Dean vd., 1998). Örgütsel sinizm, sadece bir nesneye karşı özel bir tutum değildir. Birden fazla nesne ile ilgili olabilir ve bir nesneden diğerine genellenebilir (Andersson, 1996; Bateman vd., 1992). Bu nedenle örgütsel sinizm, iş tatmini gibi diğer tutumların kapsamından daha geniş kapsamlı olarak kabul edilmelidir (Andersson, 1996).

Akademik yazında örgütsel sinizm üzerine evrensel mevcut bir tanım bulunmamaktadır. Bu nedenle örgütsel sinizm ile ilgili farklı tanımlamalar yapılmıştır.

Dean vd. (1998)’a göre örgütsel sinizm, *beklenti kuramı* (expectancy theory), *atfetme kuramı* (attribution theory), *tutum kuramı* (attitude theory), *sosyal değişim kuramı* (social exchange theory), *duygusal olaylar kuramı* ve *sosyal güdülenme kuramının* kuramsal temellerine dayanır (Dean vd., 1998: 345).

Örgütsel sinizm, geleceğe dönük “beklenti” olarak kavramsallaştırılmaktadır (Andersson, 1996; Wanous vd., 1994). Ayrıca örgütsel sinizmin tecrübeler sonucu gelişen bir “öğrenilmiş düşünceyi” temsil ettiği savunulmaktadır (Johnson ve O'leary-Kelly, 2003: 629).

Örgütsel sinizm genel olarak, bireyin çalıştığı örgüte ve örgütün kurallarına, süreçlerine ve yönetimine karşı, bu unsurların çalışanın çıkarlarına karşı olduğu fikrine dayanan negatif bir tutum olarak tanımlanmıştır (Wilkerson vd., 2008: 2274).

Dean ve arkadaşlarına göre örgütsel sinizm, “Bir kişinin çalıştığı örgüte karşı geliştirdiği, bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutları içeren negatif bir tutumdur.” (Dean vd, 1998:345). Bu boyutlar (Dean vd, 1998: 345);

1. Örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna ilişkin bir inanç,
2. Örgüte yönelik olumsuz bir duygu ve
3. Bu inanç ve duygularla tutarlı olarak örgüte yönelik aşağılayıcı/kötüleyici ve eleştirel davranışlar gösterme eğilimidir.

Stanley ve diğerleri (2005) örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal bileşenleri olduğuna katılmakla birlikte davranışın bilişsel bileşeni üzerinde durmaktadır. Ayrıca, sinizmin bilişsel bileşenini bir başkasının karar veya hareketi için belirlenen veya ima edilen temalarına bir inançsızlık olarak tanımlamaktadırlar (Helvacı, 2010:389).

Örgütsel sinizm, örgüt ve örgüt yönetimi tarafından atılan adımlar hakkındaki negatif düşünceler ve hayal kırıklığı duygusuyla mücadele edebilmek için çalışılan örgüte karşı kendini savunma tutumudur (Naus vd., 2007b).

James(2005)'e göre örgütsel sinizm “bireyin olumsuz inançları, duyguları ve davranışlarıyla şekillenen işveren örgütüne ilişkin tutumlarla ilişkili olup; çevresel etkenlerle değişikliğe açık olan sosyal ve kişisel deneyimlerin geçmişine bir cevap” olarak tanımlanmıştır. (James,2005:7).

Bateman vd. (1992)' ne göre örgütsel sinizm otorite ve kurumlara karşı olumsuz ve güvensiz tutumlar şeklinde tanımlanmıştır (Bateman vd., 1992: 786).

Bernerth vd. (2007)' ne göre örgütsel sinizm, "bireylerin örgütlerinin ahlaki bütünlükten yoksun olduğu ve hakkaniyet, dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelerin örgütsel çıkarlar lehine feda edildiği yönündeki inançları" dır (Bernerth vd., 2007:311).

Mirvis ve Kanter (1991), örgütsel sinizm kavramını tanımlarken örgütlerin de sinik özelliğe sahip olabileceğini belirtmişlerdir. Sinik olan örgütlerin özelliklerini de "Aldatıcı ve sömürüye dayalı uygulamalar içinde olan, çalışanlarıyla tek yönlü iletişim içinde bulunan, sınırlı bir şekilde davranan ve işgörenlerine ikiyüzlü politika izleyen yöneticileri destekleyen ve bencilce değerleri somutlaştıran örgütler" şeklinde ifade etmişlerdir (Kalağan, 2009: 39).

Örgütsel sinizm, örgütün adil olmadığına dair inanç, güvenmeme ve buna bağlı eylemlerin artmasıyla oluşan inanışlarla sonuçlanan; davranışsal, bilişsel ve duyuşsal açıları kapsayan karışık bir tutumdur. Örgütsel sinizm sadece, negatif tutum içersindeki insanların örgüte getirdiği duygular değil; bu tutumların örgütsel bağlamdaki deneyimlerle şekillendirilmesidir (Johnson ve O"Leary-Kelly, 2003: 640-641). Cutler (2000)' a göre örgütsel sinizm, değişim için olumlu bir güç olarak görülen örgütsel dinamiklerin, kavramlaştırılmasıyla stratejik bir tarz oluşturabilir. Nitekim sinik çalışanların olumsuz davranışsal etkileri göz önüne alındığında, işgörenlerin iş yerlerinde daha az verimli olacağını düşünmek yanlış olmayacaktır (Watt ve Piotrowski, 2008).

Literatügrde örgütsel sinizm ile ilgili yapılan tanımlar bir tablo halinde özetlenirse;

Tablo 1.1. Örgütsel Sinizm Tanımları

Yazar(lar)	Yıl	Tanım
Goldner, Ritti ve Ference	1977	Sinizm, örgütün eylemlerinde, kararlarında ve yöntemlerindeki iyiliğinin ya da samimiyetinin reddedilmesidir.
Kanter ve Mirvis	1989	Sinikler, dar görüşlü ve hayal kırıklığına uğramış/umduğunu bulamamış kişilerdir. İlişkide oldukları insanların benmerkezci olduklarına ve sadece kendi çıkarlarına hizmet ettiklerine inanırlar.
Batemon, Sukano ve Fujitu	1992	Sinizm, otoriteye ve kurumlara yönelik olumsuz ve güvensiz tutumları yansıtır.
Guastello, Rieke, Guastello ve Billings	1992	Sinizm, sadece bir iş tutumu değil; bir bütün olarak yaşam üzerine bir bakış açısı biçiminde tanımlanmaktadır.
Wanous, Reichers ve Austin	1994	Sinizm, gelecekte düzenlenecek örgütsel değişikliklere ilişkin başarılı olunamayacağı; değişikliği gerçekleştiren liderlerin ise yetersiz ve (ya da) tembel olduğu inancını kapsamaktadır.
Andersson	1996	Çalışan sinizmi, iş örgütlerine, yöneticilere ve/veya iş ortamındaki diğer nesnelere yönelik aşağılama ve güvensizlik gibi güçlü hayal kırıklığı, umutsuzluk ve engellenmiş olma hissiyle karakterize edilmiş tutumdur.
Vance, Brooks ve Tesluk	1996	Örgütte daha iyiye doğru bir değişimin olabileceği, ancak sinik kişinin kontrolü dışındaki nedenlerden dolayı mevcut durumun idealden daha da fazla uzaklaşmaya devam edeceği için daha iyiye doğru değişimin pek de mümkün olmadığı inancı.
Reichers, Wanous ve Austin	1997	Örgütsel değişim ile ilgili sinizm, değişikliği gerçekleştiren liderlere olan güven kaybı, onları tembel ve yetersiz olarak nitelendirme ve değişiklik çabaları ile ilgili başarı olasılığı hakkındaki kötümserlik kavramlarını kapsamaktadır.
Dean, Brandes ve Dharwadkar	1998	Örgütsel sinizm, örgütün bütünlükten yoksun olduğu inancını kapsayan bir tutumdur. Örgüte karşı olumsuz duygular ve küçük düşürücü ya da eleştirel davranışları kapsamaktadır.
Abraham	2000	Dünyanın sosyal etkileşimlerden memnuniyet duyma yeteneği olmayan, bencil, kayıtsız, ilgisiz ve dürüst olmayan insanlarla dolu olduğu genellemesini temel alan diğer insanlara karşı kökleşmiş bir güvensizliktir.
Bakker	2001	Sinizm, (zorlayıcı) gerçeklikler içinde iş görmenin bir yoluna atfen doğrudan veya dolaylı bir şekilde ayarlanmış eylemler, “tüm ahlaki açıdan doğru olmayan” uyarılma ve tutumlar olarak tanımlanabilir.
Turner ve Valentine	2001	Sinizm, güvensizliğin güçlü düzeylerini, düşmanca bir şekilde kuşku duymayı ve başka insanların dürtülerini karalamayı kapsayan ahlaki karar vermenin hem genel hem de özel boyutu olarak tanımlanmaktadır.

Johnson ve O'Leary-Kelly	2003	Örgütsel sinizm, işgörenlerin örgütlerinin dürüstlükten yoksun olduğunu düşündükleri zaman ortaya çıkmaktadır.
O'Leary	2003	Sinizm, adaletsizlik kavramının bir hikâyesidir. Sinizm ile ilgili hikâyelerde, yönetimin uygulamalarına olan derin hayal kırıklığı mevcuttur.
O'Brien ve Halsam,	2004	Sinizm, psikolojik kaçışın ve serbestliğin bir türü olarak tanımlanmaktadır.
Stanley, Meyer ve Topolnytsky	2005	Sinizm, bir karar ya da eylem için başkalarının belirtilen ya da işaret edilen güdülerine inanmama olarak tanımlanmaktadır.
Urbany	2005	Sinizm, olumlu şeyler hakkında olumsuz yorumları ve duyguları, özellikle de asıl karar verme aşamasında örgütün değerli ifadelerinin olumlu etkisinin reddedilmesini yansıtmaktadır.
Valentine ve Elias	2005	Sinizm, iş örgütlerinin ya da diğer toplumsal örgütlerin, ahlaki değerleri hiçe saydığına ve sadece kendilerine hizmet ettiklerine ilişkin inançtır.
Cole, Bruch ve Vogel	2006	Sinizm, işveren örgütün değerlerinin, eylemlerinin ve güdülerinin eleştirel bir takdirinden kaynaklanan bir tutumdur.
Naus, Iterson & Roe	2007	İş çevresindeki sorunlu olaylara ve koşullara karşı örgüt üyelerinin kendilerini savunmaları anlamını taşır.
Özgener, Ögüt ve Kaplan	2008	Örgütsel sinizm, kişinin negatif inançlar, duygular ve bunlarla ilişkili davranışlarının yanı sıra deneyimleri sonucu, çalıştığı örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair genel veya spesifik bir eleştirel eğilimidir.

Kaynak: Naus, 2007a: 15-24; Dean vd.1998, Stanley vd. 2005; Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 287-290; Kalağan, 2009: 40-41'den uyarlanarak genişletilmiştir.

Örgütsel sinizmle ilgili yapılmış çalışmalar incelendiğinde farklı disiplinlerde farklı sinizm tanımları görülmektedir. Kavramsallaşma aşamasında yaşanan temel zorluk, yapının karmaşık ve bir süreç olma özelliğinden kaynaklanmaktadır. Bununla birlikte araştırmacılar genel bir tanımdan uzaklaşarak daha çok kendi çalışmalarının amaçlarına yönelik işlevsel tanımlamalara gitmektedirler. Başka bir ifadeyle incelenen değişkenler, yapıyı çeşitlendirmekte ve tanımlama çerçevelerinin farklılaşmasına neden olmaktadır (Turan, 2011: 85).

Wanous vd. (1994); Reichers vd. (1997); Brandes (1997); Dean ve diğerlerinin (1998) örgütsel sinizmin kavramsallaştırılması, operasyonel tanımının yapılması ve ölçek geliştirilmesinde önemli katkıları olmuştur. Tablodan bakıldığında sinizme

ilişkin farklı tanımlamalar yapıldığını görmekteyiz. Bu farklı çalışmalar arasında sinik anlayışa sahip kişilerin eylemlerinin, sinizm türlerinin (Abraham, 2000; Stanley vd., 2005), genel sinizmin (Bakker, 2001) ve örgütsel sinizmin tanımının (Naus vd, 2007; Dean vd.,1998) incelendiği görülmektedir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 291).

1.4 Örgütsel Sinizmin Önemi ve Özellikleri

Örgütsel sinizm, literatürde çeşitli şekillerde tanımlanmış ve etkisi bireysel ve durumsal faktörler açısından araştırılmıştır (Abad, 2010: 37). Brown ve Cregan' a (2008) göre örgütsel sinizm sadece negatif insanların örgüte kattığı duygular değildir, aynı zamanda bu insanların olumsuz tutumlarının çalışma ortamlarında deneyimler yoluyla da paylaşılmasıdır. Daha açık bir ifade ile bireyler sinik olmaya karar vermezler. Örgütsel sinizm deneyimler sonucu gelişmektedir (Brown ve Cregan 2008: 68).

Gelişen teknoloji ve rekabet ortamına ek olarak son yıllarda yaşanan ekonomik krizler, toplu işten çıkarmalar, çalışma saatlerinin uzunluğuna rağmen askeri düzeyde yapılan ücretlendirmeler çalışanların örgütlerine karşı olumsuz tutumlar içine girmesine, yani örgütsel sinizme sebep olmaktadır. Bunun sonucunda örgütsel sinizmin çalışanlarda meydana getirdiği hayal kırıklığı, örgüte karşı gelişen olumsuz tutumlar, rekabetin iş arkadaşları arasına girmesi, alaycı davranışların artması verimi düşürecek, işleri kalitesizleştirecek, kaliteli elemanların kaybına neden olacaktır (Sur, 2010: 26).

Örgütlerine karşı sinik olan bireyler, örgütlerine ve liderlerine güven duymayan ve fırsatları olduğu takdirde örgütlerinin kendilerini sömüreceğine ve kullanacağına sıkıca inanan çalışanlardır (Kanter ve Mirvis,1989'den; Neves: 2012: 965). Sinik çalışanlar, adalet, dürüstlük ve samimiyetin yöneticilerin kişisel çıkarlarına kurban edildiğini düşünmektedirler. Bu da gizlenmiş güdülere ve yalancılığa dayanan faaliyetlere neden olmaktadır. Örgütsel sinizm alanındaki araştırma bulguları örgütsel sinizmin bazı istenmeyen sonuçları olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuçların bazıları; ilgisizlik, istifa, umutsuzluk, başkalarına güvenmeme, hayal kırıklığı, kötü performans ve tükenmişliktir (Ribbers, 2009: 8).

Sinik örgüt üyelerinin gösterdikleri karakter özellikleri şu şekilde sıralanabilir (Davis, 2002: 3-9' den; Çağ, 2011: 64);

- Çalıştıkları örgütleri hor görmektedirler.
- Çalıştıkları örgütlere ilişkin; olumsuz duygular beslerler, küçük düşürücü söylemlerde bulunurlar, sürekli eleştirirler fakat öneride bulunmazlar, kötileyici şekilde konuşmaktadırlar.

Çoğu örgütsel liderler, sinik tutumların bir problem olduğunu ve örgütlerde sinizmi azaltmak için yapılmış çeşitli girişimler olduğunu vurgulamaktadır. Sinizmin temel problemini vurgulamada ki bu çabalara odaklanmak yanlış bir eğilim olmuştur (Reichers vd., 1997: 48-50). Sinizmi azaltmak ya da gidermek için amaçlanmış çözümler, çalışanları pozitif tutumlar edinmeleri için cesaretlendirmek, başkalarının tehdit olarak gördüğü yerler fırsata dönüştürmek ya da önemsenmemiş veya dışlanmış "çürük elmalar" gibi onları sinik tutumlarla ötekileştirmemek gerekmektedir (Grabmeier, 1999'den; FitzGerald, 2002: 5).

Kenneth Clark, "Biz kendimizi tıpkı bombalar kadar etkili bir şekilde sinizm ve hayal kırıklığıyla mahvedebiliriz" diyerek sinizmin bir bomba kadar olumsuz sonuçlar doğuracağını belirterek, sinizmin önemini vurgulamaktadır (Sur, 2010: 26).

Örgütsel sinizm hem çalışanlar hem de bir bütün olarak örgüt için olumsuz sonuçlar doğurabileceği gibi olumlu sonuçlar da yol açabilmektedir (Davis ve Gardner,2004:442). Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998 yılında yaptıkları çalışmada örgütsel sinizmin kavramsal olarak çeşitli çelişkilerinin yanında bir takım avantajlı yönleri sahip olduklarını söylemişlerdir. Bu avantajlı yönler (Dean vd., 1998: 347):

- Örgütsel sinizm kişisel bir özellik değil, hem belirli örgütsel deneyimlere dayanan hem de çalışanların deneyimlerinin zaman içerisindeki muhtemel değişimlerine dayanan bir durumdur.

- Sinizm belirli bir iş ya da meslekle sınırlı değildir. Çok çeşitli mesleklerde görülebilir.
- İnanç, duygu ve davranışı kapsayan yapıyı çevrelemektedir.
- Nesnel olarak geçerli veya doğruluğu kanıtlanmış olsa da olmasa da öznel olarak sinik bireyler için geçerlidir. (Burada, sinizmin bireyler ve örgütler için işlevsel olabileceği belirtilmiştir)
- Sinik bireyler, başkaları tarafından daha az kullanılmaktadır.
- Sinik bireyler, kişisel çıkarlara ve hileye karşı eğilimlerini kontrol etme görevini üstlenmektedirler.

Naus ve arkadaşlarına (2007) göre örgütsel sinizm iş çevresinde itibar kazanmak için alternatif bir yol olabilir (Naus vd., 2007b). Özgener'e (2008) göre ise örgütlerde ortaya çıkan sinizm olgusunu yönetmek için bazı etkin stratejilerin uygulanması gerekmektedir. Örgütsel sinizmi yönetme stratejilerinden bazıları şöyle sıralanmıştır (Özgener, 2008: 65-68);

- Çalışanların kendileri ile ilgili alınan kararlara katılımının sağlanması,
- Yöneticilerin ilişki yönelimli davranışlarını ödüllendirme,
- Çalışanlara danışmanlık yapma,
- Örgüt içerisinde adaletli ve sürekli bir disiplin sistemi oluşturma,
- Örgüt içerisindeki rekabeti yönetme,
- Çalışanları değişiklikler hakkında bilgilendirme,
- Zaman verimliliğini artırma,
- Empatik bir yaklaşım benimseme,
- Güvenirliliği artırma,

- Geçmişten dersler çıkarma,
- Çalışanların bakış açısından değişimi görme,
- Çalışanlara yeni fırsatlar sunma.

Kanter ve Mirvis (1989)'e göre örgütlerin ve yöneticilerin sinizme başarılı bir şekilde mücadele edebileceklerini savunmuşlardır. Bunun için de, yöneticilere ve örgütlere; işgörenlerindeki olumsuzluğu azaltmaları, işgörenlerinin olumlu tutumlar sergilemesini sağlamaları ve toplumsal duygularını geliştiren konulara yönlendirmelerini tavsiye etmişlerdir (James, 2005: 24).

Örgüt üzerindeki olumsuz etkileri nedeniyle, işyerinde sinizme yol açan örgütsel faktörlerin bilinmesi ve ortadan kaldırılması gerekmektedir. Çalışanları sinik tutumlar geliştirmeye yönlendiren unsurlarla mücadele etmek amacıyla alınabilecek tedbirler ve uygulanabilecek olan örgütsel düzenlemeler, örgütlerde etkin ve verimli çalışma ortamının sağlanmasına yardımcı olacaktır. Söz konusu örgütsel düzenlemelerden bazıları aşağıda belirtilmiştir (Efilti vd., 2008: 281):

- Örgütlerde en önemli değerin işgörenler olduğunu fark etmek,
- İşgörenleri maddi, manevi, sosyal ve kültürel anlamda desteklemek,
- İşgörenlerin stres düzeyini düşürmek ve tükenme noktasına gelmelerinin önüne geçmek,
- İşgörenlerin fiziksel ve teknolojik çalışma koşullarını iyileştirmek,
- Örgütsel esnekliği arttırmak,
- İşgörelere örgütteki değişimler hakkında bilgi vermek ve örgütsel iletişimin önemini göz ardı etmemek,
- İşgörenlerin yönetime katılmalarına olanak tanımak,
- İşyerindeki monotonluğu azaltmak,

- İşgörenlerin görevleriyle ilgili gerçekçi beklentilere ve hedeflere odaklanmasını sağlamaktır.

Sinizm ve örgütsel sinizm tanındıkça ve öğrenildikçe önemini arttırmaktadır. Sinizmin yeni bir kavram olmasından dolayı bazen çalışanlar örgütsel sinizmi yoğun bir şekilde yaşasa dahi bunu adlandıramamaktadırlar. Yapılan çalışmalar ise sinizmin çalışanlarda giderek arttığını, yaşanan ekonomik ve sosyal gidişatın da sinizmin çalışanlar arasında yayıldığını göstermektedir.(Sur, 2010: 26-27).

1.5 Örgütsel Sinizmin Nedenleri

Örgütsel sinizm çalışmaları nispeten yenidir ve ne yazık ki örgütsel sinizmin nedenleri ile ilgili tam anlamıyla net ve açık cevaplar yoktur. Buna ek olarak örgütsel sinizmin nedenlerinin tartışılması sinizmin özellikleri hakkında ortak bir görüş birliğinden yoksun olunması nedeniyle oldukça zordur (Volpe, 2011: 44).

Örgütsel sinizmin gelişmesinde bireylerin olayları nasıl algıladıkları ve yorumladıkları oldukça önemlidir. Bireyler örgüt içerisindeki olumsuz olaylar karşısında farklı algılara ve tutumlara sahip olabilirler. Bu yüzden örgütsel sinizmin nedenlerine bakarken sosyal-bilişsel bir yaklaşım gerekebilir. Bu yaklaşım sayesinde örgütsel sinizme yol açan örgütsel olayları tanımlamadan önce çalışanların olayları nasıl yorumladıkları ve bu yorumların örgütsel sinizmde nasıl bir rol oynadıkları incelenir (Eaton, 2000: 12).

Örgütlerde yer alan samimiyetsiz veya adaletsiz davranışlar ve bunların algıları, sahtekarlık, doğruluk olmayışı gibi sebeplerle gelişen inançlar örgütsel sinizmin başlıca habercilerini oluşturmaktadır (Naus,2007: 26). Ayrıca işyerindeki uzun çalışma saatleri, adil olmayan ücret dağılımı, işyerinde yaşanan baskı, gücün dengesiz dağılımı, yükselme ve terfiye ilişkin kariyer sorunları, etkin olmayan bir yönetim ve liderlik anlayışı, mobbing, rol çatışması ve görev tanımlamalarının belirsizliği, düşük örgütsel performans gibi unsurlar örgütsel sinizme kaynaklık etmektedir (Eaton 2000:8; Andersson ve Bateman, 1997: 451-452).

Reichers ve arkadaşlarına göre (1997) örgüt içinde sinizme neden olan pek çok farklı unsur yer almaktadır. Yöneticilerin yanlış değişim çabaları, aşırı stres ve rol yükü, kişisel ve örgütsel beklentilerin karşılanmaması, yetersiz sosyal destek, rekabete kıyasla yetersiz düzeyde terfi, amaçların çatışması, artan örgütsel karmaşıklık, karar alımında etkili olma düzeyinin yetersizliği, iletişimsizlik, psikolojik sözleşme ihlalleri, işten çıkarma gibi unsurlar sinizme yol açan nedenlerden bazılarıdır (Reichers ve diğ., 1997: 59). Organizasyonel ve yönetim beceriksizliği algıları da genellikle örgütsel sinizme yol açan başlıca nedenlerdir (Volpe, 2011: 44).

Örgütsel sinizm ile ilgili literatür dayanarak, örgütsel sinizmin nedenlerini kişisel ve örgütsel nedenler olarak ikiye ayırabiliriz. Kişisel faktörler; bireyin yaşı, cinsiyeti, eğitim durumu, medeni hali, hizmet süresi, geliri gibi faktörler iken örgütsel faktörler arasında, örgütsel politika, örgütsel adaletsizlik ve psikolojik sözleşme ihlali yer alır.

1.6 Örgütsel Sinizm Türleri

Akademik yazın incelendiğinde örgütsel sinizm kavramının 5 temel türünün olduğu görülmektedir. Dean vd. (1998) ve Abraham (2000)'a göre de sinizmin kavramsallaştırılmasında bu beş türün katkısı büyük olmuştur.

Delken (2004)' e göre, sinizm ve sinizm türlerindeki her davranış ve tutumun dört boyutunun olduğu varsayılır. Bu boyutlar: eylem, hedef, bağlam ve zamandır. Farklı sinizm biçimleri bu etmenlerin en az birinde farklılık gösterir. Bu tür sınıflandırmayı Dean ve arkadaşları (1998) doğrudan kullanmıştır (Delken, 2004: 15)

Tablo 1.2. Örgütsel Sinizmin Farklı Alt Formlarına Genel Bir Bakış

SİNİZM TÜRLERİ	EYLEM	HEDEF	BAĞLAM	ZAMAN
Örgütsel Değişim Sinizmi	Hayalkırıklığı Karamsarlık	Değişim	Başarısız Değişim	Değişken
Çalışan sinizmi	Acımasızlık Hayalkırıklığı	Herşey	Olası Değişim İhtimali	Değişken
İş/Meslek sinizmi	Uzaklaşma Kınama	Müşteriler	Hizmet Organizasyonları	Değişken
Kişilik Sinizmi	Acımasızlık Öfke	İnsan Doğası		Acımasızlık Öfke
Toplumsal/ Kurumsal Sinizm	Yabancılaşma Çaresizlik	Kurumlar		Değişken

Kaynak: Delken, 2004: 15

1.6.1 Örgütsel Değişim Sinizmi

Örgütsel değişim sinizmi ile ilgili Wanous, Reichers ve Austin (1994), Reichers ve diğerleri (1997), Wanous, Reichers ve Austin (2000) ile Thompson, Joseph, Bailey, Worley ve Williams (2000) gibi yazarlar çeşitli çalışmalar yapmışlar ve bu doğrultuda örgütsel değişim sinizm kavramını geliştirmişlerdir (Kalağan, 2009: 59).

Örgütsel değişim sinizmi örgütsel sinizmin bir formudur ve organizasyonlarda algılanan başarısız değişime bir tepki olarak ortaya çıkmıştır. Sadece basit değişimleri içermez aynı zamanda örgütün daha önce yapmış olduğu kötü başarısız değişimleri de içermektedir (Delken, 2004: 15).

Abraham (2000)' a göre örgütsel değişim sinizmi, değişim çabalarının başarısız olması durumunda ortaya çıkan bir tepkidir. Bireylerin geleceğe dair değişim için oluşan kötümser bakış açısından ve değişim temsilcilerinin tembel ve başarısız olacağı inancından oluşmaktadır (Abraham, 2000: 272).

Reichers, Wanous and Austin (1997)' a göre örgütsel değişim sinizmi, değişimi gerçekleştirecek olan yöneticilere karşı duyulan ciddi bir güven kaybıyla başlar ve geçmişte yapılmış olan bütünüyle ve açıkça başarılı olunamamış değişim çabalarına karşı bir cevap şeklindedir. Örgütsel değişim sinizmi, örgütte değişimden sorumlu

çalışanların iyi niyetlerine ve hatta çalışanların iyiliklerini ve itibarlarını düşünen aynı zamanda mantıklı kararlar verebilen rasyonel karar vericilerin varlığına rağmen ortaya çıkmaktadır (Reichers vd., 1997: 48). Örneğin, örgütsel sinizmin yoğun yaşandığı bir kamu örgütünde çalışan birey yeni atanan üst düzey yöneticisinin ‘artık şeffaflık ve hesap verilebilirlik anlayışını bu örgüte yerleştireceğiz’ cümlesini sinik bir tavırla algılayabilir ve hakkında pek birşey bilmediği yöneticisini inandırıcı ve güvenilir bulmayabilir (Özler vd., 2010: 275).

Wanous ve arkadaşlarına (1994)’a göre ise örgütsel değişim sinizmi, örgütlerin başarılı olmak uğruna, yaptıkları değişimler sonucunda verdikleri emekler ve gösterdikleri çabalara ilişkin karamsar bir bakış açısını kapsayan öğrenilmiş bir tutumdur (Wanous vd, 1994: 269).

Örgütsel değişim sinizmi örgütlerde yöneticinin değişim çabalarının çalışan için bir avantaj olacağını söylemesi fakat buna karşın söylediklerini gerçekleştirmemesi durumunda ortaya çıkar (Delken, 2004: 15). Değişim için yapılan çalışmalar başarısız olduğunda, çalışanlar duygusal anlamda kendilerini aldatılmış ve hayal kırıklığına uğramış hissederler (Abraham, 2000: 272). Böyle bir durumda çalışanlar işbirliği yapmaktan kaçındığı için değişimin başarısız olma durumunu ortaya çıkarır (Delken, 2004: 15). Reichers, Wanous ve Austin (1997)’nin yaptığı çalışmaya göre örgütsel değişim sinizminin muhtemel sebeplerini ve etkilerini şu şekilde belirtmişlerdir;

Tablo 1.3. Örgütsel Değişim Sinizminin Muhtemel Sebepleri ve Etkileri

Örgütsel Değişim Sinizminin Muhtemel Sonuçları	Örgütsel Değişim Sinizminin Muhtemel Etkileri
<ul style="list-style-type: none"> • Bilgilendirilmemiş Hissetmek • Amirin saygı ve iletişim eksikliği • Sendika temsilcilerinin iletişimde ve saygıda eksiklikleri • Negatif mizaç • Karar vermede katılım fırsat eksikliği 	<ul style="list-style-type: none"> • Daha düşük örgütsel bağlılık • Daha düşük iş tatmini • Daha düşük sıkı çalışma motivasyonu • Örgütsel değişim çabalarına katılmada daha düşük katılım isteği • Örgütün liderlerine daha az güven • Bir motivasyon aracı olarak ödeme sisteminin etkinliğinin azalması

Kaynak: Reichers vd., 1997: 51

Kötümserlik boyutu ve kötüleme boyutu olmak üzere örgütsel değişim sinizminin iki boyutu bulunmaktadır. Kötümserlik boyutu; çalışanların değişime ilişkin genelleştirilmiş tutumları olarak ifade edilmektedir. Bu boyut gelecekteki çabaların başarısıyla ilgili karamsarlıktan dolayı ortaya çıkan başarısız değişim çabalarına yönelik bir tepki olarak oluşmaktadır. Kötüleme boyutu ise etrafta daha iyi şeyler yapmaktan sorumlu olan kişilerin işlerini yeterince iyi yapmadıkları zaman oluşmaktadır. Bu boyutun, sinizmin değişim çabalarından sorumlu olanların, yeteneksizlik veya tembellik gibi kişisel özelliklerinden kaynaklandığı öne sürülmektedir. (Abraham, 2000: 272; Albrecht, 2002: 324; Özgener, Öğüt ve Kaplan, 2008: 59; Çağ, 2011: 84).

Örgütsel değişim gerçekleşirken yönetime ait bazı davranışlar gözlenir. Yönetim, işgörenlerine örgütsel değişim için önerdikleri değişimleri açıklar ve bunların muhtemel olumsuz sonuçları konusunda bilgi verir. Fakat yapılan açıklamalar ve verilen sözler zaman içerisinde gerçekleşmezse; bazı işgörenler örgüte, değişikliği yapan liderlere ve örgütsel değişim için yapılan çabalara karşı olumsuz tutum takınabilirler (Thompson vd., 2000: 2). Böyle bir tutum hem örgüte hem de çalışanlara zarar verebilir. Bu nedenle Reichers vd. (1997), örgütsel değişim sinizmini azaltmak ve yönetmek için bazı stratejiler ortaya koymuştur (Reichers vd., 1997: 53):

- Çalışanların kendilerini ilgilendiren kararların alınmasında dâhil edilmesi
- Amirlerin iletişim çabalarının farkına varılması ve bunları ödüllendirmek
- Devam eden değişim çalışmaları hakkında kişileri bilgilendirmek: ne zaman?, niçin?, nasıl?
- Zamanlama konusunda verimliliği/etkinliği artırmak
- Şaşırtıcı değişiklikleri en aza indirmek
- Güvenilirliği artırmak: Sevilen ve güvenilen sözcükler kullanma, mantıklı mesajlar kullanma, çoklu kanallar kullanma

- Geçmişle ilgilenmek: Hataları kabul etmek, özür dilemek, zararı telafi etmek
- Başarılı değişimleri anlatma
- Çalışanların perspektifinden değişimi görme amacıyla iki yönlü iletişim kullanma
- Duygularını ifade etmek ve onay ve güven almak için çalışanlara fırsat sunma

1.6.2 Çalışan Sinizmi

Çalışan sinizmi Andersson (1996) tarafından önerilen bir sinizm türüdür (Delken, 2004: 16). Genel olarak örgütleri, tepe yönetimlerini ve çalışma ortamındaki diğer varlıkları hedef alır (Kanter ve Mirvis, 1989'den; Öncer,2009: 4) .

Çalışan sinizmi, işgörenin, gruba, ideolojiye, geleneğe ve örgüte karşı gösterdiği küçümseme ve güvensizlik durumu ile birlikte yaşadığı hayal kırıklığı ve umutsuzluğu içeren hem genel hem de özel bir tutumdur (Andersson, 1996: 1397-1398).

Çalışan sinizmi veya diğer adıyla işgören sinizmi; işgörenin işletmeye, yöneticilere, çalışma arkadaşlarına ve diğer objelere karşı engellenme, güvensizlik, hayal kırıklığı nedeniyle takındığı olumsuz tutumlardır (Cartwright ve Holmes, 2006: 200). Bu sinizm türünde özellikle “*eşit olmama duygusu*” vurgulanmaktadır (Abraham, 2000: 272). Örgütte çalışan birinin çalıştığı örgütün güdeleri, eylemleri ve değerlerine ilişkin kritik bir değerlendirmeden geçirmesi sonucu ortaya çıkar. Bu nedenle bu şekilde bakıldığında bireyin istihdam tecrübelerinden kaynaklanan bir değerlendirme yargısı söz konusudur (Cole vd., 2006: 463).

Çalışan sinizminde işgören, örgütüne, yöneticisine ve çalışma ortamındaki diğer varlıklara yönelik küçümseme, hüsrana ve umutsuzluk gibi olumsuz duygular içerisindedir ve yapılan araştırmalar çalışan sinizminin psikolojik kontrat ihlalinin sonucunda ortaya çıktığını göstermektedir (Dean vd., 1998 :344). Yine yapılan bir çalışmaya göre çalışan sinizminin, yüksek düzeydeki yönetici ücretleri, düşük

örgütsel performans ve ani işten çıkarmalar ile ilgili olduğu tespit edilmiştir (Andersson and Bateman, 1997: 463).

Kanter ve Mirvis (1989)'e göre çalışan sinizmini kazançta, çalışma saatlerinde, çalışma koşullarında ve iletişimde eşitlik sağlanarak engellenebilir (Helvacı, 2010: 391).

1.6.3 İş/Meslek Sinizmi

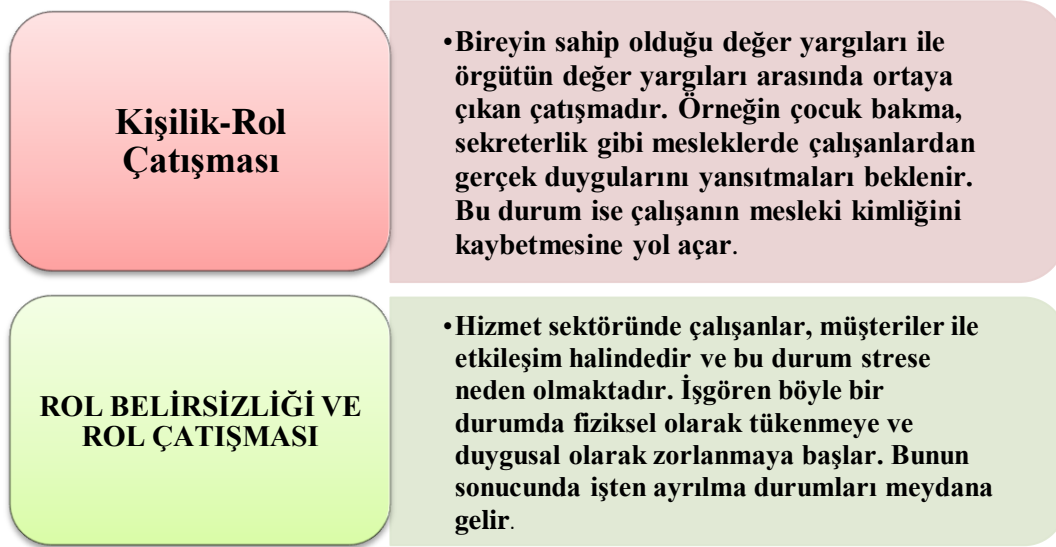
Literatüre bakıldığında meslek sinizmi aynı zamanda iş sinizmi olarak da adlandırılır. Örgütsel sinizmin bu türü “polis sinizmi” ismiyle sinizim konusunda yapılmış ilk çalışmalara dayanır. Polis sinizm kavramı Niederhoffer (1967) 'ın polislerin sinizm algıları üzerine yaptığı araştırmayla ortaya çıkmıştır (Delken,2004:16; Dean vd., 1998: 344).

Niederhoffer (1967) sinizmi, “*emniyet alanında derin bir şekilde gömülmüş inançlar sistemi*” olarak tanımlamıştır ve emniyet alanında çalışan işgörenlerin, sinizme daha duyarlı olduklarını belirtmiştir (Kalağan, 2009: 64).

Mesleki sinizm, çalışma hayatının istenmeyen ve beklenmeyen sonuçlarından biridir (Özgener vd., 2008: 60) ve işin bunaltıcı olduğu, ödüllendirici olmadığı ve çabaya değmediğine ilişkin özel bir tutum neticesinde oluşur (Andersson, 1996: 1397). İşgören bu sinizm türünde öncelikle müşteriye daha sonra da halka yönelik bir negatif tavır sergiler. Aynı zamanda çalışanlar, müşterilerine hizmet etmedeki yetersizliklerini yönetime, politikalara, uygulamalara ya da kaynak yetersizliğine dayandırdıkları zaman, sinizm örgütsel anlamda ilerleyebilmektedir (Naus, 2007: 13). Düşük statü ve saygınlığın olduğu mesleklerde sinizm artmaktadır (Özgene vd., 2008: 60).

Mesleki sinizm insan ve toplum hizmetinde insanlarda oluşan inanç kaybı ve coşkunun yoksunluğu ile karakterize edilir (Qian, 2007: 37) Mesleki sinizme yol açan iki neden bulunmaktadır. Bunlardan ilki *kişilik rol çatışması* ikincisi de *rol belirsizliği ve rol çatışmasıdır* (Abraham, 2000: 273-274):

Şekil.1.1. Mesleki Sinizmin Nedenleri



Kaynak: Abraham, 2000: 273-274; Kalağan,2009: 63'den uyarlanmıştır.

1.6.4 Kişilik Sinizmi

Kişilik sinizmi örgütsel sinizmin pato-psikolojik bir değişkenidir ve Cook ve Medley'in (1954) düşmanlık ölçeğinde ve Minnesota Çok Yönlü Karakter Envanterinde kullanılmıştır (Delken,2004:17; Dean vd., 1998: 342).

Çeşitli çalışmalarda genel sinizm olarak da tanımlanan (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 289) kişilik sinizmi bireyin doğuştan getirdiği genellikle insan davranışlarının bir olumsuz algısını yansıtan ve değişmez özellik olan sinizm türüdür. Kişilik sinizmi, alaycı bir küçümseme, hor görme ve kişilerarası zayıf ilişkileri karakterize eder (Abraham, 2000: 270).

Kişilik sinizmi, insan davranışlarının negatif olarak algılandığı değişmeyen ve doğuştan gelen tek sinizm çeşididir (Eryeşil ve Fındık, 2012: 108). Bu sinizm türünde dünyanın dürüst olamayan, suç ortağı, umursamaz, bencil ve sosyal ilişkilerinde tatminsiz aciz insanlarla dolu olduğu genellemesi üzerine kurulu derin bir güvensizlik vardır. Güvensizlikle beraber kişilerde direkt olarak agresiflik olmasa bile kızgınlık, öfke, acı, içerlenme, gücenme, saldırganlık ve hile yoluyla kendini gösterebilme tutumları hakimdir. Kişilik sinizmi, doğuştan gelen ve kararlı bir kişilik

özelliğidir. Bu kişilik özelliği, insan davranışlarıyla ilgili olumsuz görüşleri yansıtmaktadır (Abraham, 2000: 270-271).

Kişilik sinizmi ile örgütsel sinizm yapı olarak birbirinden ayrılmıştır. Kişilik sinizmi bireyin kişiliğinden kaynaklanırken; örgütsel sinizm, bireyde sinik tutumların oluşmasına yol açan örgütsel unsurlardan meydana gelmektedir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 285). Ancak yapılan çalışmalar kişilik sinizminin diğer örgütsel sinizm türlerine kaynaklık edebileceğini göstermiştir. Örneğin (Abraham, 2000: 284);

- a. Herhangi bir durum olmadığı halde kendilerini haksızlığa uğramış biri gibi görerek *çalışan sinizmine*,
- b. Toplum tarafından mazur görülebilenen daha fazla bir kabullenme/reddetme durumu yaşayarak *toplumsal/kurumsal sinizmine*,
- c. Yeteneklerinin tamamından yararlanabileceği imkânlardan mahrum edildiği şeklinde düşünerek *iş/meslek sinizmine*,
- d. Tüm iyi niyetli değişim çabalarına rağmen yönetimin kötü olduğunu düşünerek de *örgütsel değişim sinizmine* kaynaklık edebilmektedir.

1.6.5 Toplumsal/Kurumsal Sinizm

Toplumsal/kurumsal sinizm, Kanter ve Mirvis (1989)' a göre bir ülkenin vatandaşlarının kendi devletlerine ve kurumlarına güvenmemesi sonucu ortaya çıkan bir örgütsel sinizm türüdür (Delken, 2004: 17).

Abraham (2000) ve Peterson (1994) toplumsal sinizmi, birey ve toplum arasındaki toplumsal sözleşmenin ihlali olarak tanımlarlar (Abraham,2000:271; Pitre, 2004: 11). Sinizmin durumsal özelliklerinden biri olan (Qian, 2007:36) toplumsal sinizm toplumun karşılanamayan beklentileri sonucunda oluşmaktadır (Dean vd., 1998: 344).

Kanter ve Mirvis (1989)' a göre toplumsal sinikler, başlarına gelen olaylar sonucu sosyal ve ekonomik kurumları suçlar ve onlara karşı yabancılaşırlar. Geleceğe dair umutsuzlukları, kısa dönemli çıkarlarını dikkate almalarına ve işleri ile

ilgili her göreve ve fırsata ‘*Benim çıkarım nedir?*’ şeklinde bir tutum içerisinde yaklaşmalarına neden olur ve bu tutumları sonucunda işlerine karşı sınırlı bir ilgi ve üzüntü ile karşılaşacaklardır (Kabataş, 2010: 17).

Bazı durumlarda toplumsal sinizm işgöreni örgüte daha da bağlayabilir. Bu yüzden toplumsal sinizm ile örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Toplumsal sinizm yaşayan bireylerin, işyerindeki durumuna ilişkin beklentileri daha gerçekçidir. Ancak, toplumsal sinizmin bireye etkisi net olamayabilir. Örneğin; toplumda gördüğü hayal kırıklıkları kişiyi genellemeye götürmekte, bunun sonucunda birey işinde de hayal kırıklıkları yaşayacağını düşünmektedir. Bu yüzden örgütte meydana gelen küçük olumlu bir olay dahi çalışanın motivasyonun artmasına ve örgüte karşı umutlu ve olumlu bir tutum geliştirmesine yol açacaktır (Abraham, 2000: 287; Sur, 2010: 20-21).

1.7 Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri

Örgütsel sinizm kavramının kuramsal temelleri Beklenti Kuramı (*Expectancy Theory*), Atfetme Kuramı, (*Attribution Theory*), Tutum Kuramı (*Attitude Theory*) ve Sosyal Değişim Kuramları (*Social Exchange Theory*) temeline dayanır.

1.7.1 Beklenti Kuramı

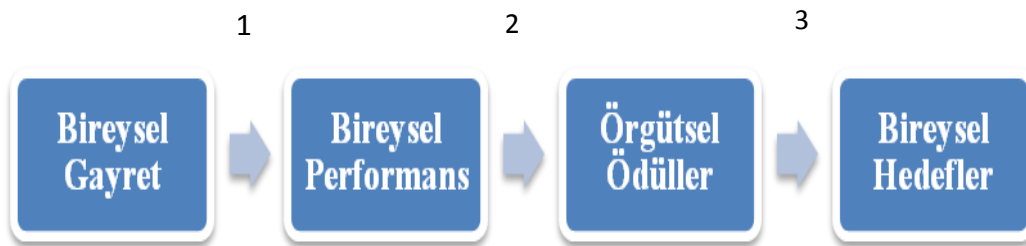
Süreçlere göre motivasyon teorileri içerisinde yer alan beklenti kuramı 1930 ve 1940’lı yıllardaki Kurt Lewin ve Edward Tolman’ın kavramsal konseptlerine dayanır. Ancak bu kuramın ilk sistematik formülasyonunu Victor Vroom ,motivasyonunu açıklamada eksik bulduğu kapsam teorilerine bir alternatif olarak ortaya sürmüştür. Vroom’un ileri sürdüğü bu beklenti teorisi örgütsel davranışla ilgili akademik ortamlarda kabul gören bir teori olmuştur (Locke, 1992, 395’ den; Çiçek, 2005: 21; Şimşek., 2010: 185)

Vroom (1964)’ a göre beklenti kuramı, belli bir eylemin belli bir amaçla sonuçlanacağı konusunda geçici bir inançtır. (Onaran, 1981: 73). Genelde her bir işgörenin göstermesi gereken çaba ve bu çabanın istenilen sonuçlara ulaşma olasılığıdır. Çalışanların işlerinde neden motive olmadıklarını açıklamaya yardım eder (Robbins, 1998: 187). Victor H. Vroom’a göre bu teoride çalışanları motive

etmede temel faktör bir ödül veya kazanç ümididir. (Çiçek,2005:2). Birey, çeşitli davranış biçimleri ve seçenekleri arasından bir tanesini seçerken, birçok deneyimden sonra kendisi için en önemlisinin hangisi olduğunu öğrenecektir. Aynı zamanda belirli bir davranışın veya aksiyonun, belirli bir sonuca yol açtığını da öğrenecektir (Eroğlu, 1995: 270).

Beklenti kuramı belirli bir davranışı gösterme eğilimini, davranışın sonuçlarının çekiciliğine ve sonuçlara ilişkin beklentilerin gücüne bağlamaktadır. Kısacası, bireyler olumlu bir performans değerlendirme ile sonuçlanacağına inandıkları takdirde yüksek düzeyde gayret göstereceklerdir. Olumlu performans değerlendirme prim, ücret artışı ve terfi gibi örgütsel ödüllerle sonuçlanmalı ve bu ödüller çalışanların kişisel hedeflerini tatmin edici nitelikte olmalıdır. Bu nedenle bu kuram üç ilişki üzerine odaklanmaktadır (Robbins ve Judge, 2012:226):

Şekil 1.2. Beklenti Kuramı



Kaynak: Robbins ve Judge, 2012:226

1. **Gayret- Performans İlişkisi:** Bireyin gayreti ile bu gayret sonucunda oluşan performans ilişkisi arasındaki olasılığa yönelik çalışanın algısı,
2. **Performans-Ödül İlişkisi:** Belirli düzeyde performans gösterme ile performans sonucu arzulanan ödüle ulaşma arasındaki ilişki,
3. **Ödül-Kişisel Hedefler İlişkisi:** Örgütsel hedeflerin kişisel hedefleri veya ihtiyaçları karşılama oranı ya da potansiyel ödüllerin kişi için çekiciliğidir.

Bireyin beklentileriyle ilişkili olan ve kişisel çıkarıcılığa dayanan beklenti kuramının, örgütsel sinizm ile ilişkili olduğu söylenebilir (Brandes, 1997:17; Brandes vd., 1999:7'den; Kalağan, 2009:50; James, 2005:11);

1. Beklenti kuramı, kişisel çıkarıcılığa dayanmaktadır. Bunun da örgütsel sinizm kavramında yer alan bencillik ifadesiyle ilişkili olduğu söylenebilir.
2. Beklenti kuramı ile örgütsel sinizm arasındaki ikinci ilişki örgütsel değişim için gösterilen çabanın gelecekte başarısız olacağı inancının duyulmasıdır. Beklenti kuramı, tutumların ve davranışların önemini belirleyebilmek için çevresel faktörleri göz önünde bulundurmakta böylelikle de çalışan sinizminin doğasını ve gelişmesini açıklamaktadır. Ayrıca örgütsel değişim sinizmi hakkında çalışma yapan yazarlar sinik tutumların, örgütün gelecekteki tutumuna ilişkin olumsuz beklentilerin bir sonucu olduğunu ifade etmişlerdir. Bu şekilde beklenti kuramı ile sinizmin ilişkisini kurmuşlardır.

1.7.2 Atfetme Kuramı

Atfetme, bireylerin bir olayın meydana gelmesinin niçin ve neden dolayı olduğunu açıklayarak çevre ve ilişkilerinden bir anlam çıkartmak için öğrenmeye çalıştıkları kavranabilir bir yöntemdir. Kısacası, insanların tutum ve davranışlarından sonuç çıkarma olarak da tanımlanabilir (Güney, 2004: 17).

Atfetme kuramı ise sosyal davranışın algılanmasında, bu davranışı yapan kişiye ya da o davranışın içinde olduğu duruma özgü sebepler yüklediğimiz kuramdır (Güney, 2004: 17). Kuram, bireylerin önce nedenleri tayin etmek, çıkarmak üzere güdülendiğini, ikinci olarak bundan sonraki davranışlarını, çıkardığı bu sebepler üzerine dayandırdığını ve üçüncü olarak da bütün bu süreçleri yönlendiren genel prensip ve kurallar oluşturduğunu ileri sürmektedir (Duman, 2004: 6).

Atfetme Kuramı diğer ismiyle *nedensellik/ yükleme kuramı* örgütsel sinizm ile ilişkili bir kavramdır (Eaton, 2000: 18-19; James, 2005: 11-12; Kalağan,2009: 51);

- I. Weiner'in (1985) sosyal güdülenme kuramı ile örgütsel sinizm ile atfetme kuramı arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışmıştır. Atfetme kuramı özellikle

örgütsel sinizmin durumsal yönlerini vurgulamıştır. Weiner'a (1985) göre insanlar, olumsuz bir olaydan sonra, olayın algılanma biçimine dayalı olarak nedensel atıflarda bulunurlar. Bu atıflar, öfke, sempati, umut gibi duygulara yol açan beklentiler ile sonuçlanmaktadır. Birey her türlü olumsuz olaydan örgütün suçlu olduğu algısına kapılır ve böylelikle, örgütü suçlayan bireyler ortaya çıkar. Bu da sinik işgörenlerin ortaya çıkmasına neden olacaktır.

- II. İkinci olarak atfetme kuramı, örgütsel sinizm türlerinden örgütsel değişim sinizmi ile de ilişkilidir. Atfetme kuramına göre, örgütlerde bir işgörenin değerlendirilmesi örgütsel sinizmle ilişkilendirilmiştir. İşgörenlerin değerlendirilmesi, liderlik statüsünde bulunan bireylere atfedilmektedir. Örgütlerde liderlik konumunda bulunan bireylerin ırkları, cinsiyetleri, kültürel birikimleri, görünüşleri gibi kişisel özellikleri, örgütsel değişiklik yaparken önemlidir. Belirli olaylar ve sonuçlar için bir çalışanın nedensellik değerlendirmesini anlamak için kurumsal sinizme atfetme kuramı uygulanmaktadır.

1.7.3 Tutum Kuramı

Olson ve Zanna (1990)'a göre, tutum kuramı ile birlikte örgütsel sinizmin özellikleri tutumlar ile özellikle de davranışlarla açıklanmaya çalışılmıştır. Birçok kuramcıya göre değerlendirme; tutumların özelliklerini özellikle de baskın merkezi bir yönünü teşkil etmekte, tutumlar bellekte temsil edilmekte ve duygusal, bilişsel ve davranışsal tutumların sonuçları olarak ayırt edilmektedir. Tutumlar örgütsel sinizmde ön plana çıkan duygusal, bilişsel ve davranışsal ilişkiler konusunda oldukça etkili olmuştur. Bu nedenle tutum kuramı örgütsel sinizmi anlamak için teorik bir çerçeve kurmaya yardımcı olan önemli bir çalışma olarak görülmektedir (James, 2005: 12-13; Kalağan, 2009: 51).

1.7.4 Sosyal Değişim Kuramı

Hayatta kalmak için insan ilişkilerinin gerekli olduğu, kişilerin ihtiyaçlarını tatmin etmek ve ödüllendirilme beklentisi içinde sürekli olarak birbirleriyle iletişim içinde oldukları temeline dayanan sosyal değişim kuramı 1964 yılında Blau

tarafından geliştirilmiştir. Kuramın gelişimine katkı sağlayan diğer araştırmacılar, Emerson (1962) ve Homans (1958) gibi sosyologlar ile Thibaut ve Kelley (1959) gibi sosyal psikologlardır. Bu kuramın temelinde hayatta kalmak için insan ilişkilerinin gerekli olduğu ve kişilerin gereksinimlerini karşılamak için sürekli olarak birbirleriyle iletişimde olmaları gerektiği vurgulanmaktadır (Mimaroğlu, 2008:33; Bolat vd., 2009: 219).

Sosyal değişim kuramı, örgüt içerisinde karşılıklı ilişkileri açıklamaya çalışan bir kuramdır. Bu kurama göre, bir kişinin, diğer bir kişi ile olan ilişkisindeki konumu, mübadele açısından *bağımsızlık durumu*, *bağımlılık durumu* ve *karşılıklı bağımlılık durumu* şeklinde olabilir. Sosyal değişim kuramından söz edebilmek için karşılıklı bağımlılık olmalıdır. Bu yüzden sosyal değişim, başkalarıyla karşılıklı dayanışmayı ve bağımlılığı gerektirir (Cropanzano ve Mitchell, 2005). Gouldner (1960)'a göre; bir işgören örgüt içerisinde kendisine iyi davranıldığını algılayarak, kendisini de örgüte iyi davranmak, örgüte zarar verici hareketlerden kaçınmakla yükümlü hisseder. Bu durumda örgütsel sinizmin örgüt üzerindeki olumsuz etkileri de gözlenmeyebilir (Mimaroğlu, 2008: 36; Kalağan, 2009: 52).

Örgütsel sinizm kavramının kuramsal temeli sosyal değişim kuramı ile açıklanabilir (Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003: 627). Johnson ve O'Leary-Kelly (2003) örgütsel sinizmi sosyal değişim ihlallerine bir tepki olarak incelemiş ve örgütsel sinizmi, iş görenin, çalıştığı kurumdaki istihdamına ilişkin sosyal değişim ihlaline verdiği bir tepki olarak açıklamıştır (Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003: 627; James, 2005: 14).

1.8 Örgütsel Sinizmin Boyutları

Örgütsel sinizm konusunda kullanılan en yaygın ve en kapsamlı tanımlardan birine sahip olan Dean ve arkadaşları (1998) örgütsel sinizmi tanımlarken, örgütsel sinizmin inanç, duygu ve davranışsal boyutları olduğunu belirtmişlerdir. Aynı şekilde Brandes (1997) örgütsel sinizmi çalışılan örgüte yönelik üç boyutlu olumsuz bir tutum olarak tanımlamıştır. Bu tutumlar bilişsel, duyuşsal ve davranışsal tutumlardır.

Bu bağlamda, örgütsel sinizm kavramı, bilişsel (inanç), duyuşsal (duygu) ve davranışsal (davranış) olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır.

1.8.1 Bilişsel Boyut (İnanç Boyutu)

İlk boyut olan sinizmin inanç boyutunu açıklayan *bilişsel boyut* örgütteki uygulamaların adalet, dürüstlük ve içtenliğin yoksunluğuna olan inancı taşır. Bu boyut, öfke, hor görme ve kınama gibi negatif duygularla ortaya çıkmaktadır. Bu açıdan sinizm insanı harekete geçiren güdü ve eylemlerde samimiyete ve iyiliğe inanmama durumu olarak açıklanmaktadır. Sinikler çoğunlukla davranışların arkasında gizlenmiş güdülerin olduğuna inanmaktadırlar Bu nedenle sinikler; adalet, dürüstlük ve samimiyet gibi prensiplerin eksikliği nedeniyle, örgütlerinin uygulamalarıyla kendilerine “ihnet” ettiklerine inanmaktadırlar (Dean vd.,1998: 345-346).

Bilişsel boyut ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki incelendiğinde, örgütlerinde sinik tutuma sahip bireylerin aşağıdaki inançlara sahip oldukları görülmektedir (Kalağan, 2009: 46):

- ❖ Örgütlerde uygulamalar örgütsel ilkelere yoksundur.
- ❖ Örgütlerin hazırladığı resmi beyanatlar (tebliğ) işgörenler tarafından ciddiye alınmaz.
- ❖ Örgütlerdeki insan davranışları tutarsız ve güvenilmez nitelikte ya da durumdadır.
- ❖ Örgütlerdeki bireyler yalan, dolan ve hile gibi davranışlar sergileyebilirler.
- ❖ Örgüt içindeki ilişkiler kişisel çıkarlara bağlıdır. Böylece işgörenler çıkarları uğruna samimiyet, içtenlik, dürüstlük ve doğruluk gibi değer yargılarını feda edebilecek; vicdansız ve ahlaksız davranışlarda bulunabileceklerdir.

1.8.2 Duyuşsal Boyut (Duygu Boyutu)

Örgütsel sinizmin ikinci boyutu olan duyuşsal boyut, saygısızlık, öfke, sıkıntı ve utanç duyma gibi kuvvetli duygusal tepkileri kapsamaktadır (Abraham, 2000: 269). Sinik bireyler örgütlerine karşı küçümseme ve kızgınlık duyabilirler ya da örgütlerini düşündüklerinde acı, tiksinti, hatta utanç hissedebilirler. Bu nedenle, sinizm her türlü negatif duyguyla ilişkilidir (Dean vd., 1998: 346).

Sinik tutumların kavramlaşmasında, ilk olarak Izard (1977) çalışmasında her biri hem hafif hem de güçlü formlarda tanımlanan dokuz temel duyguyu ifade etmiştir: (1) ilgi-heyecan, (2) beğenme-keyif, (3)sürpriz –şaşkınlık, (4) üzme-keder, (5)kızgınlık-öfke, (6)nefret- tiksinti, (7) küçümseme- hor görme,(8) korku- terör ve (9) utanç- küçük düşmedir. Örgütsel sinizmin duygu boyutu bu duygulardan oluşur. Örneğin siniklerin örgütlerini hor görmesi ve örgütlerine karşı öfke duyabilmesi.. Ancak, ironik olarak, sinikler aynı zamanda yargıladığı örgütlerinin üstünlüklerinden de gizli bir keyif duyabilmektedirler (Dean vd., 1998: 346).

Sonuç olarak örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunun (duygu boyutu), özellikle örgütsel sinizm düzeyi yüksek sinik bireylerin örgüte karşı beslediği nefret, kin, kızgınlık, küçümseme, utanç duyma gibi olumsuz ve örgüte zarar veren duygularla ilgili olduğunu söyleyebiliriz.

1.8.3 Davranışsal Boyut (Davranış Boyutu)

Örgütsel sinizmin üçüncü ve son bölümü davranış tutumunu anlatan davranışsal boyuttur. Davranışsal boyutta ise çalıştıkları kurumda sinik davranışta bulunan bireyler, örgüt içinde gelişen olaylar hakkında karamsar tahminler yapma eğiliminde olabilirler. Olumsuz ve çoğu zaman insanı küçük düşürmeye yönelik davranışlarda bulunabilirler (Dean vd., 1998: 346).

Örgüte yönelik sinik tutumlar içinde en açığı örgütü hedef alan güçlü eleştirel söylemlerdir. Bu söylemler çeşitli şekillerde olabilmesine karşın en açık ifade şekli örgütü samimiyet ve dürüstlükten yoksun olduğu inancının dile getirilmesi ve antik Yunan siniklerine paralel bir şekilde kullanılan iğneleyici mizahdır (Kutaniş ve

Çetinel, 2010: 189). Yani, örgüt hakkında alaycı ve küçümseyici bir tutum sergileyerek bu yönde yorumlarda bulunabilir.

Brandes, 1996 yılına kadar örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutları konusunda araştırma yapan yazarların çalışmalarını ve hangi boyut üzerinde durduklarını gösteren bir tablo oluşturmuştur (Kalağan,2009: 48);

Tablo 1.4. Bilişsel, Duyuşsal ve Davranışsal Boyutlar Kapsamında Sinizm Yaklaşımlarının Karşılaştırılması

Referans	Bilişsel	Duyuşsal	Davranışsal
Psikolojik Yaklaşım	Genellikle insanlara güvenilmez. Tembel ve bencildirler.		
Polis sinizmi	Çeşitli amaçlara yönelik olumsuz etkileri vardır.		
Goldner, Ritti ve Ference (1977)	Mevcut örgütsel yapıyı ve otoriter ilişkileri koruyarak oluşturulan bilgidir.		
Kanter ve Mirvis (1989)	Toplumun, örgütlerin, yöneticilerin ve geleceğin beklentilerini genelleyen bireyin ya da başkalarının gerçekçi olmayan yüksek beklentileri vardır .	Kendine ya da başkalarına karşı hüsran, hayal kırıklığı, ihanet duygularını kapsamaktadır	
Wanous, Reichers ve Austin (1994,1994)	Örgütsel değişim için çaba gösteren görevliler tembel ve yeteneksizdirler.		
Vance, Brooks ve Tesluk (1996)	Koşullar daha iyi olabilir. Değişim ve gelişme çabaları muhtemelen başarısızlıkla sonuçlanır. Değişim girişimlerinin başarısızlığı dışsaldır (yöneticiler, meslektaşlar, teknoloji eksikliği, insan doğası).		
Andersson ve Bateman (1996)	Bir bireye, gruba, ideolojiye, sosyal geleneğe ve örgüte karşı güvensizlik inancı vardır .	Hüsran ve hayal kırıklığı vardır	

KAYNAK: Aktaran: Kalağan, 2009: 48.

Yukarıda yer alan tabloyu incelediğinde, yazarların daha çok bilişsel boyut üzerinde odaklandıklarını ve davranışsal boyuta ilişkin hiçbir yazarın görüş bildirmediği görülmektedir. Bu çalışmada Dean ve arkadaşlarının (1998), her üç boyutu kapsayan örgütsel sinizm kavramları (bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyut) temel alınmıştır.

1.9 Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Örgütsel sinizm işyerine karşı negatif bir tutum olduğu için yarattığı sonuçlar da hem birey hem de örgüt açısından zarar verici olabilmektedir. Bir hastalık olarak değerlendirilen sinizm eğer tedavi edilmezse çalışma ortamını kötüleştirerek örgüt içerisinde istenmeyen olaylara sebebiyet verebilmekte, aynı zamanda işletmenin değişimine ayak uydurmasına engel teşkil etmektedir. Bu yüzden örgüt içerisinde sinizmin bir an önce önlenmesi ve gerekli kontrollerin yapılması gerekmektedir.

Örgütsel sinizm, potansiyel olarak hem birey olarak çalışanlar açısından hem de bir bütün olarak örgüt açısından olumsuz sonuçları bulunan bir tutumdur (Davis ve Gardner, 2004:442). Bu nedenle örgütsel sinizmin sonuçlarını örgütsel ve bireysel sonuçlar olmak üzere iki bölümde incelemek mümkündür.

1.9.1 Örgütsel Sinizmin Bireysel Açından Sonuçları

Örgütsel sinizmin birey açısından psikolojik (sinirlenme, endişe vb.), fizyolojik (uykusuzluk vb.) ve davranışsal (alkol-sigara alma) sonuçlara neden olmaktadır.

Beklentileri karşılanmayan ve bu nedenle örgüte karşı olumsuz tutum besleyen sinik bireylerin bu tutumları sebebiyle psikolojik sonuçlar oluşmaktadır. Yapılan araştırmalarda sinik bireylerin sinirsel ve duygusal bozukluklar yaşadığı, depresyon, uykusuzluk, duygusal çöküntü ve hayal kırıklığı gibi rahatsızlıklara sahip oldukları belirtilmektedir (Costa vd., 1986: 483-485).

Sinizm psikolojik sonuçları yanında kalp hastalığı, kalp krizi, kalp çarpıntısı, damar hastalıkları gibi bedensel sağlığı olumsuz etkileyen hastalıklara yol açabilmekte ve yaşam uzunluğunu etkileyebilmektedir (Eaton, 2000: 7; Smith vd., 1988; Barefoot vd., 1989: 46; Scherwitz vd., 1991:47). Nitekim Smith ve arkadaşları

(1998) yaptıkları çalışma ile sinizm ile vaktinden önce ölüm arasında bir ilişkinin olduğunu belirlemişlerdir (Smith vd., 1988:548).

Sinizmin davranışsal sonuçlarına değinen yazarlar sinizmin psikolojik ve fizyolojik sonuçlarına ek olarak alkol alma, sigara kullanma ve ortalamanın üzerinde bir kiloya sahip olma gibi sağlığı olumsuz yönde etkileyen davranışsal sonuçlarla da bağlantılı olduğunu belirtmişlerdir (Kalağan,2009: 80).

1.9.2 Örgütsel Sinizmin Örgütsel Açıdan Sonuçları

Örgütsel sinizm konusunda yapılan araştırmalara bakıldığında çalışanların büyük bir çoğunluğunun eğer şans verilirse yönetimin kendilerini istismar edeceğini, onları etkileyen kararların arkasındaki nedenlerin çalışanlara asla söylenmeyeceğini belirtmişlerdir. Çalışanın aslında kime güveneceğini bilmemesi işyerinde bazı sonuçları da beraberinde getirmiştir.

Örgütsel sinizmin sonuçlarıyla ilgili yapılan araştırmalara göre örgütsel sinizm; yetersiz performans, moral bozukluğu, artan devamsızlık, işgücü devri, daha az vatandaşlık davranışı ve iş tatminsizliğine neden olmaktadır (Byrne ve Hochwarter, 2007 ; Johnson ve O’Leary-Kelly, 2003; Hochwarter vd., 2004). Ayrıca örgütsel sinizme maruz kalan sinik çalışanların ödül ve cezaların dağıtım yetkisini ellerinde bulunduran kişilere ya da makamlara karşı ilgisizlik, umutsuzluk, hüsrana, güvensizlik, yabancılaşma ve daha yüksek düzeyde duygusal tükenmişlik (Naus vd., 2007; FitzGerald, 2002; Andersson ve Bateman, 1997) duydukları belirlenmiştir. Tüm bunlara ek olarak örgütün değişim çabalarına sınırlı bir katılım gerçekleştirmeleri de (Reichers vd., 1997) örgütsel sinizmin sonuçları arasında sayılabilmektedir.

1.9.2.1 Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık

İngilizce’de “organizational commitment” sözcüğü ile ifade edilen örgütsel bağlılık kavramı, ilk olarak 1956 yılında Whyte tarafından ele alınmıştır. Daha sonra başta Porter olmak üzere Mowday, Steers, Allen, Meyer, Becker gibi pek çok araştırmacı, örgütsel bağlılık kavramına katkıda bulunmuşlardır (Gül, 2002: 37).

Örgütsel bağlılık kısaca, bir örgütün çeşitli unsurlarının örgütün amaçları ile özdeşleşme sürecidir (Reichers, 1985: 465). Porter ve arkadaşları bireyin örgütle özdeşleşmesinin ve örgüte özel ilgisinin göreceli olarak büyüklüğünü ifade eden örgütsel bağlılığı az üç faktörle tanımlanabileceğini belirtmişlerdir (Steers, 1977: 47):

1. Örgütün amaç ve değerlerini kabullenme ve bunlara güçlü bir inanç duyma,
2. Örgüt yararına beklenenden daha fazla çaba harcamamaya gönüllü olma
3. Örgüt üyeliğinin devamı için güçlü bir istek duyma.

Örgütsel bağlılık, örgütün özelliklerinin veya bakış açısının birey tarafından içselleştirilmesi ve kabul edilme derecesidir (O' Reilly ve Chatman, 1986: 493). Çalışan örgütün çabalarına ve değerlerine inanç duyarak örgüt için ekstra bir çaba harcar. Yani örgütsel bağlılığın örgütlere pozitif bir etkisi bulunmaktadır. Ancak sinizm, örgütsel bağlılığın tam tersine örgütlerde negatif bir etkiye yol açmakta ve örgütsel bağlılığı etkileyen yetenek algılarını azaltmaktadır (Abraham, 2000: 275-276).

Örgütsel bağlılık ve sinizm konusunda araştırma yapan bazı yazarlar örgütsel sinizmin çalışanların örgütsel bağlılıklarını azalttığını belirlemişleridir. (Eaton, 2000: 12; Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003: 638; Abraham, 2000: 282; Turner ve Valentine, 2004: 132; Wanous vd., 2000: 143). Ancak alanyazın incelendiğinde, örgütsel bağlılık eksikliğinden daha güçlü bir duyguyu ifade eden örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılığın birbirlerinden farklı kavramlar olduğu görülmüştür (Dean vd.,1998: 348).

Tablo 1.5. Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki Farklılıklar

Boyutlar	Örgütsel Sinizm	Örgütsel Bağlılık
Bilişsel Boyut	Çalışanlar örgütün uygulamalarında dürüstlükten ve bütünlükten yoksun olduğuna dair bir inanç taşır.	Çalışanlar kişisel değer ve amaçlarının örgütün değer ve amaçlarıyla benzer olup olmadığına dair bir inanç taşır.
Davranışsal Boyut	Çalışanların örgütten ayrılıp ayrılmama konusundaki kararsızlıklarını içerir.	Çalışanın örgütünde kalma niyetini içermektedir.
Duyuşsal Boyut	Sinik çalışanlar mesleki deneyimi esnasında engellenme ve küçümsenme gibi duygular yaşar.	Örgütsel bağlılığı düşük olan çalışanlar örgüte karşı sadece örgüte bağlanma ve gurur duymada eksiklik(düşük örgütsel bütünleşme) yaşar.

Kaynak: Dean vd., 1998: 348’ den uyarlanarak hazırlanmıştır.

1.9.2.2 Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini

Her düzeydeki çalışanın çalışma hayatının sonunda işine, işletmesine ve iş çevresine ilişkin bir dizi deneyimi oluşur. Çalışma hayatı boyunca gördükleri, yaşadıkları, elde ettikleri, sevinç ve üzüntüleri olacaktır. İşte tüm bu tür bilgi ve duygu birimlerinin sonucunda işgörenler işlerine veya örgütlerine karşı bir tutum besleyeceklerdir. İş tatmini bu tutumun genel yapısıdır (Erdoğan, 1996: 231).

En basit tanımıyla iş tatmini “bir çalışanın yaptığı işin ve elde ettiklerinin ihtiyaçlarıyla ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü veya örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygu” olarak açıklanmaktadır (Barutçugil, 2004: 389).

İş tatmini kişinin iş deneyimleri sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh halidir. İş tatminine yol açan iş boyutları; ücret, terfi olanağı, yönetim tarzı, işin kişiye genel uyumu ve iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerdir (Erdoğan, 1996: 231-232).

Sinizm ve iş tatmini kavramlarının her ikisi de davranışsal bir kavram olup bu noktada benzerlik taşımaktadırlar. Bunun yanında örgütsel sinizm örgüte, iş doyumuna ise iş ve iş yaşamına yönelik bir tutumu vurgulamaktadır (James, 2005:9).

Örgütsel sinizm ile iş tatmini arasındaki ilişkiye bakacak olursak aralarında negatif bir ilişki olduğunu söyleyebiliriz. Yani işgörenin örgütsel sinizm düzeyi arttıkça işten aldığı tatmin azalır ve iş tatminsizliği ortaya çıkar. Nitekim sinizm

üzerinde çalışan çoğu yazar (Reichers vd.,1997: 52; Eaton, 2000: 12; Abraham, 2000: 282; Johnson ve O"Leary-Kelly, 2003: 638;; Wanous vd, 1994:272) bunun doğruluğunu kanıtlamıştır.

1.9.2.3 Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık

Örgütsel vatandaşlık literatürde ilk olarak Bateman ve Organ (1983) tarafından 'iyi asker sendorumu' ifadesiyle kullanılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı doğrudan olmayan ya da resmi ödül sisteminde açık olarak anlaşılmayan ve bir bütün olarak örgütün etkinliğini artıran, isteğe bağlı bireysel davranıştır (Karaman ve Aylan, 2012: 36). Örgütsel vatandaşlık davranışlarına; iş ile ilgili ortaya çıkan problemlerde, işgörenin bu problemlerin çözümü için arkadaşlarına yardım etmesi, emirleri sorun yaratmadan kabul etmesi, görevleri sızlanmadan ve şikâyet etmeden yerine getirmesi, çalışma ortamının temiz ve düzenli tutulmasına yardım etmesi, iş, örgüt ve yöneticileri hakkında örgüt dışındaki kişi ve kurumlara karşı olumlu şekilde bahsetmesi, çatışmaların olmadığı ya da minimum hale getirildiği bir iş iklimi oluşturması ve örgütsel kaynakları koruması gibi davranışları örnek verebiliriz (Bateman ve Organ, 1983).

Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye baktığımızda sonuçların tutarsızlık gösterdiğini görmekteyiz (James, 2005: 33). Ancak çoğu çalışma örgütsel sinizmin örgütsel vatandaşlığı olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir. Örgütsel sinizm örgütsel vatandaşlığı doğrudan değil, örgütsel sinizmin neden olduğu yabancılaşma yoluyla dolaylı olarak etkilemektedir. Yani, örgüte dair negatif bir bakış açısı yabancılaşma duygularını ortaya çıkarır, böylece de örgütsel vatandaşlık davranışlarına katılım azalır (Abraham, 2000: 287). Andersson ve Bateman 1997 yılında yaptıkları çalışmada da, örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve etik olmayan davranışlarda bulunma arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunduğunu tespit etmişlerdir (Andersson ve Bateman, 1997: 463). Örgütsel sinizm türlerinden bilhassa kişilik sinizm ile örgütsel vatandaşlık arasında ilişki bulunmaktadır. Örgütsel sinizmin yüksek olduğu örgütlerde daha düşük örgütsel vatandaşlık davranışları görülebilmektedir (Van Dyne vd.,1994:700).

1.9.2.4 Örgütsel Sinizm ve Yabancılaşma

Kavram olarak yabancılaşma bireyin kendini bütün olarak hissedememesine ve bilincine yönelik bölünmelere yol açan eylemler ve deneyimler şeklinde ifade edilmektedir. (Bonjean ve Grimes, 1970: 366) İşe yabancılaşma ise, insanların işlerinin doğası nedeniyle sosyal veya iş çevresinin bir parçası olarak değil, insanların kendilerini algılayış şekillerine verdikleri tepki olarak tanımlanmaktadır (Dean vd., 1998: 350). Yönetim tarzı, geçmiş olaylar ve deneyimler, örgüt büyüklüğü, bilgi akışı, grup özellikleri, modüler ilişkiler, üretim biçimi, işbölümü, çalışma koşulları, inanç ve tutumlar örgütlerde yabancılaşmaya yol açan etmenler olarak sıralanabilir (Şimşek vd.,2006 :576).

Örgütsel sinizm yabancılaşma duygusunu da beraberinde getirmektedir. Örgütsel sinizm arttıkça örgüte ve örgüte ait her şeye yabancılaşma da artmaktadır (Sur, 2010: 32).

Dean ve diğerlerine (1998) göre işe yabancılaşma örgütsel sinizmin bazı davranışsal eğilimlerini içermektedir. Fakat işe yabancılaşma daha çok işgörenlerle ilgiliyken; örgütsel sinizm daha çok örgütlerle ilişkilidir (Dean vd.,1998: 350).

Abraham (2000), yabancılaşma ve örgütsel sinizm ilişkisini ele aldığı çalışmada, yabancılaşma ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Abraham (2000)' a göre örgütsel sinizm düzeyi arttıkça, işe yabancılaşma düzeyi de artmaktadır. Ayrıca yabancılaşma ile örgütsel sinizm türlerinden mesleki sinizm, kişilik sinizmi ve örgütsel değişim sinizmi arasında da pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (Abraham, 2000: 282).

1.9.2.5 Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik

İlk kez Herbert Freudenberger (1974) tarafından ‘‘başarısız olma, yıpranma, enerji ve gücün azalması veya tatmin edilemeyen istekler sonucunda bireyin iç kaynaklarında meydana gelen tükenme durumu’’ şeklinde tanımlanmıştır (Freudenberger, 1974: 159). Fakat, günümüzde tükenmişliğin en yaygın ve kabul gören tanımı, aynı zamanda Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MBI)'ni de geliştirmiş olan Christina Maslach tarafından yapılmıştır. Maslach'a göre tükenmişlik işi gereği

insanlarla yoğun bir ilişki içerisinde olan bireylerde görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissidir (Maslach ve Zimbardo, 1982: 3).

Örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasında çeşitli benzerlikler ve farklılıklar yer almakla birlikte sinizm kavramı, tükenmişlik kavramının “duyarsızlaşma” boyutu ile benzer görülmektedir. Özellikle, Maslach ve diğerleri (1981) “duyarsızlaşma” yerine sinizm kavramını kullanmayı tercih etmişlerdir. Fakat bazı araştırmalarda, bu iki kavram arasında anlamlı farklılıklar olduğu gözlenmiştir (Kalağan, 2009: 87).

Johnson ve O’Leary-Kelly (2003), yaptıkları çalışmada örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasında güçlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Yapılan çalışmaya göre psikolojik sözleşme ihlali yaşayan kişilerde sinik tutumların oluştuğu ve bu tutumların sonucunda da kişilerde duygusal tükenmenin gözlemlendiği belirtilmiştir (Johnson ve O’Leary-Kelly, 2003: 643).

1.9.2.6 Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven

Örgütsel güven, çalışanların, yöneticilerin ve diğer çalışanların iyi niyetine ve samimiyetine olan inancı temsil etmektedir (Memduhoğlu ve Zengin, 2010: 262). Taylor (1989) örgütsel güveni, örgüt üyelerinin iyiliği için karşılıklı saygıya ve nezakete dayalı uyumlu davranışların bir sonucu olarak genellikle yavaş kazanılan bir olgu olarak tanımlamıştır (Demircan ve Ceylan, 2003: 142).

Sinizm güvenle karıştırılabilir bir olgudur. Öyle ki sinizmin tam karşılığının güvensizlik olduğu düşünülebilmektedir. Örgütsel sinizm, örgüte karşı duyulan negatif tutumlar ve bir güvensizlik halidir, fakat tek başına güvensizlik sinizm, sinizm de güvensizlik değildir (Sur, 2010: 38).

Literatüre bakıldığında örgütsel sinizm ile güven arasında bazı farklılıklar olduğu gözlenmiştir: sinizm kavramında daha çok bireyin örgütlerine odaklanılırken, güven kavramında ise, birey ve bireyin kendi örgütü dışında belirli bireylere, başka gruplara ve başka örgütlere de odaklanılmaktadır. Güven, örgütte yer alan iki ya da daha fazla topluluk arasındaki işbirliğini kolaylaştırmaktadır. Sinizm ise, birey ya da bireyin örgütteki amaçlarının tarafsız ve yansız bir bakış açısına sahip olduğuna

ilişkin herhangi bir sayıltıda bulunmamaktadır. Güven, güvenen bireyin iyi olmasını önemseyen belirli bir eylemi gerçekleştirmek için başka bir tarafa karşı savunmasızlık durumunun olmasını gerektirmektedir. Bunun aksine sinizm, hem savunma hem de savunmasızlık durumlarında bir kişinin örgüte karşı davranışsal tepkisini göstermektedir. Güven kavramında inançsal açıdan bir beklenti durumu mevcutken; sinizm kavramında inanç kavramı olduğu kadar duygusal ve davranışsal unsurlar da yer almaktadır. (Andersson, 1996: 1398; Brandes, 1997: 34'den; Kalağan, 2009: 85).

Sinizmin aksine duygu ögesinden yoksun olan güven (Thompson vd., 2000:1) ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda aralarında negatif bir ilişki gözlenmiştir. Kısacası, örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça, örgütsel güven düzeyi azalmaktadır (Thompson vd., 2000: 4; Turner ve Valentine, 2001: 132; Chrobot-Mason, 2003: 34).

Bu bölümde; sinizmin kökeni ve sinizm kavramına değinildikten sonra sırasıyla; örgütsel sinizm kavramı, örgütsel sinizmin önemi, özellikleri, örgütsel sinizmin nedenleri, örgütsel sinizm türleri, örgütsel sinizmin kuramsal temelleri, örgütsel sinizmin boyutları ve son olarak örgütsel sinizmin sonuçlarına değinilmiştir. Bu bölümden sonra ise; işe bağlılık kavramı, işe bağlılığın benzer kavramlarla ilişkisi ve işe bağlılık kavramına yönelik çeşitli yaklaşımlar ele alındıktan sonra işe bağlılığı etkileyen faktörler ve işe bağlılığın çeşitli değişkenlerle ilişkisi anlatılacaktır.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞE BAĞLILIK KAVRAMI

Bu bölümde; işe bağlılığın tanımı, işe bağlılığın benzer kavramlarla ilişkisi, işe bağlılık kavramına yönelik çeşitli yaklaşımlar, işe bağlılığı etkileyen faktörler ve işe bağlılığın değişkenlerle ilişkisi üzerine durulmuştur.

2.1 İşe Bağlılığın Tanımı

İşe bağlılık olgusu hem deneysel hem de alan çalışmalarında kullanılmaktadır. Deneysel çalışmalar, işe bağlılığın algılamadaki, akılda tutmadaki ve sorun çözümedeki etkileriyle ilgili iken, alan çalışmaları, işe bağlılığın, işe geç gelme, performansın kalitesi ve miktarı gibi durumlarla ilişkisini ele alır (Saleh ve Hosek, 1976; 213). Bu nedendir ki işe bağlılıkla ilgili yazın incelendiğinde işe bağlılığın tanımlanması konusunda farklı karşılıkların kullanıldığı görülmektedir. Bunlar, *ego-bağlılığı*, *egoya bağlı performans*, *mesleki bağlılık*, *içsel motivasyon* ve *iş tatmini*, *moral*, *çalışmaya katılım*, *temel yaşam ilgileri*, *çalışma rolüne bağlılık* ve *işe psikolojik bağlılıktır*. Bütün bu farklı karşılıklar genel olarak değerlendirilirse, her birinin ayrı ayrı işe bağlılık ile ilişkili olduğunu ancak hiç birinin tek başına işe bağlılığı tam olarak karşılamadığını söyleyebiliriz (Ergenç, 1983: 111; Taşkıran ve Özcan, 2007: 402).

İşe bağlılık ilk kez önemli bir örgütsel tutum olarak Lodahl ve Kejner (1965) tarafından “moral” ve “benlik bağlılığı” kavramlarını birbirlerine entegre ederek oluşturulmuştur (Diker, 2010: 2). Lodahl ve Kejner (1965) işe bağlılığı iki temele dayandırmaktadır. Birincisinde işe bağlılığı iş performansı ve özsaygı ilişkileri çerçevesinde tanımlarken, ikincisinde benlik imajının bir parçası olduğu görüşünü ileri sürmektedir. İlk temel Allport ve Vroom’un görüşlerine dayandırılırken ikinci temel Dubin’in ‘merkezi yaşam ilgisi’ ile ilgili çalışmasına dayandırılmıştır (Lodahl ve Kejner, 1965: 24-25).

İşe bağlılık, Psikolog Allport (1943)’un işe bağlılığı bir iş tutumu olarak ileri sürmesiyle ilgi çekmiştir (Reeve ve Smith, 2001: 91). İşe bağlılık konusuna ilk değinen kişilerden biri olan Allport (1943) ‘benlik bağlılığı’ şeklinde konuya

yaklaşmıştır (Allport, 1943). Siegal (1969) ise işe bağlılık olgusunun benlik saygısı ya da özsaygı ile aynı noktada uyum gösterdiğini belirtir (Mitchell vd., 1975: 167).

Vroom, Allport'a benzer bir yaklaşımla işe bağlılığı tanımlamıştır. Vroom'a göre işe benlik bağlılığı, bireyin performans düzeyinin öz saygısını etkilediği ölçüde artan bir olgudur (Çakır, 2001: 38).

Blau (1985), işe bağlılığı, bireyin psikolojik olarak işi ile özdeşleşmesi ve işe aktif olarak katılması şeklinde tanımlamıştır. Kanungo (1981) ise işe bağlılığı bireyin benliğinde işine verdiği önem ve işle bütünleşme derecesi olarak nitelendirmiştir.

İşe bağlılık, kişinin işiyle psikolojik bütünleşmesinden kaynaklanan bilişsel inanç durumudur (Lawler ve Hall, 1970: 305; Brown ve Leigh, 1996: 361). Muchinsky (1990)'a göre işe bağlılık çalışanların işlerinde ne ölçüde ego katılımlı olduğunu ifade eder (Govender ve Parumasur, 2010: 239).

O'Reilly and Chatman (1986)' a göre işe bağlılık bir organizasyonda psikolojik bağlılığın sonucunda oluşan uyumdur (Fletcher, 1998: 3). İşe bağlılık sayesinde bireylerin işlerinin içeriği ve işlerinin özel hayatları ile ne oranda içiçe olduğunu anlarız (Hafer ve Martin, 2006: 3).

İşe bağlılık bir çalışanın faaliyette bulunma ve işindeki performansı hakkında hevesli olma derecesidir (www.businessdictionary.com). Bireyin ne ölçüde işe katıldığını psikolojik ve duygusal olarak ifade eder (www.work.chron.com).

İşe bağlılık kişinin mevcut işiyle bilişsel meşguliyet, faaliyette bulunma ve ilgili olma derecesidir (Paullay vd., 1994: 225).

Zihinde olumlu, tatmin edici ve işle bağlantılı bir durum olarak tanımlanan işe bağlılık, işgörenlerin yaptıkları işler üzerinde güç sahibi olmasını sağlar. Bu durumda çalışanları motive ederek işe bağlılıklarını arttırmaktadır (Yan ve Su, 2012: 230).

Organizasyon açısından işe bağlılık ise, çalışanları motive etmede anahtar bir faktör olarak düşünülür ve rekabet avantajlarının elde edilmesi üzerinde temel bir

dayanak olarak ele alınır (Zhou ve Bo, 2008: 118). Bir bireyin işe bağlılık seviyesini açıklamada üç etkili kaynak tanımlanabilir (Rabinowitz vd.,1977: 273-274);

- 1) Kişisel geçmiş ve sosyalleştirme
- 2) İş özellikleri
- 3) İşin ve kişisel özelliklerin bir kombinasyonu

İşe bağlılık dışsal değil, bireylerin içsel motivasyonlarıyla ilgilidir (Lawyer ve Hall, 1970). Bu bağlılıkta temel olan bireyin tatmin olmasa bile, kendini işine kaptırması ve psikolojik olarak bağlanmış hissetmiş olmasıdır (Rusbult ve Farrel, 1983).

DeCarufel ve Schann (1990)' a göre işe bağlılığı yüksek olan bireyin sahip olduğu işi hayatının merkezinde yer alır. Bu kişileri en iyi tasvir eden ifade '*Ben işimle yaşarım, işimle yerim ve işimle nefes alırım*'dır. İşe bağlılığı düşük olan bireylerin ise yaşamlarının merkezinde işlerinden ziyade aile, hobi gibi şeyler yer alır (Paoline ve Lambert, 2011: 3). Ancak kişinin oldukça yüksek bir işe bağlılığa sahip olması hayatında dengesizliklere de yol açabilir (Griffin vd., 2010).

İlgili yazın incelendiğinde, yukarıda yer alan tanımlardan da anlaşılacağı üzere işe bağlılık ile ilgili dört farklı yaklaşım içeren tanımlamalar yer almaktadır. Bu yaklaşımlar (Saleh ve Hosek, 1976: 214; Kuruüzüm vd., 2010: 184);

1. **İşini yaşamının merkezi haline getirme:** Merkezi yaşam ilgisinde işe bağlılık çok boyutlu olarak görülmektedir. Lodahl ve Kejner (1965) ile Lawler ve Hall'un (1970) işe bağlılık tanımları merkezi yaşam ilgisine dayanmaktadır. Bu araştırmacılara göre işe bağlılık, "iş durumunun özbenliğin merkezinde olma derecesi"dir.
2. **İşini aktif bir biçimde paylaşma ve işe katılma:** Allport (1943) tarafından kullanılmıştır ve işe bağlılık çalışanın işe katılım, prestij ve otonomi gibi ihtiyaçlarını karşılama derecesi olarak kavramsallaştırılmıştır.

3. **İşini öz saygısının bir parçası haline getirme:** Aryee (1994), Blau (1985), Gurin vd. (1960) işe bağlılığı, performansın özsaygıyı etkileme derecesi olarak görmekte, performansı bireyin özsaygısının merkezine koymaktadırlar. Vroom (1962) ise işe bağlılığın iyi performans sayesinde kişinin özsaygısının arttığını, kötü performans sayesinde özsaygısının azaldığını hissettiği durumda var olabileceğini iddia etmiştir.
4. **Psikolojik olarak özdeşleşme:** İşe psikolojik özdeşleşme bakış açısıyla yaklaşan Louiselle (1989), kişinin işine bağlılığını tanımlamada üç önemli noktanın bulunduğunu savunmaktadır. Birincisi, işiyle psikolojik olarak özdeşleşmesi kişinin özel bir örgütte özel bir işe bağlanmasını sağlar. İkincisi, psikolojik özdeşleşme tatmin, içsel motivasyon gibi yapılardan bağımsız bir katkı yapar. Üçüncüsü, psikolojik özdeşleşme bağlılık teorisinde sağlam temeller üzerine oturmaktadır. Benzer bakış açısına sahip olan Kanungo'nun (1982) işe bağlılık teorisi işe bağlılığı psikolojik bir yaklaşım olarak görmüştür.

Bu çalışmada Kanungo'nun işe bağlılık tanımı esas alınmıştır.

2.2 İşe Bağlılığın Benzer Kavramlarla İlişkisi

İşe bağlılık, her örgüt için önemli bir motivasyon değişkeni olarak ortaya çıkmış ve örgütsel araştırmalarda kayda değer bir ilgi görmüştür (Yan ve Su, 2012:1-2). Çalışanların performans düzeylerine ve işten ayrılmalarına önemli ölçüde etki eden işe bağlılık olgusu günümüzde çalışma yaşamının kalitesini belirleyen önemli bir anahtar olarak düşünölmeye başlanmıştır. Ancak işe bağlılık kavramıyla karşılaştırılan veya bu kavramla birlikte kullanılan benzer kavramlar bulunmaktadır. Bunlar; çalışmaya bağlılık, örgütsel bağlılık ve mesleki bağlılıktır.

Çalışmaya bağlılık, örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve mesleki bağlılık çalışma yaşamında bağlılık türleri olarak literatüre girmiştir.

Şekil 2.1. Çalışma Yaşamında Bağlılık Türleri



Kaynak: Çakır,2001:37

2.2.1 İşe Bağlılık ve Çalışmaya Bağlılık

Çalışma, TDK'ya göre “bir şeyi oluşturmak veya ortaya çıkarmak için emek harcamak” manasına gelir ve örgütlerde amaçlara ulaşmada bireylerin gerçekleştirdiği faaliyetleri kapsar. Çalışma kavramında sadece bireyin mesleği ya da işi değil bireyin örgüt içerisinde gerçekleştirdiği tüm faaliyetlerden bahsedilmektedir. Genelden özele doğru gidildiğinde bireyin ilk olarak çalışma kararlılığı içerisinde bulunması ile meslek ve işe yaklaşımı ve adaptasyonundan söz edilebilir. Bireyin çalışma kararlılığında olması ve bu kararlılığı sürdürebilmesi, bireyin çalışmaya olan bağlılığını ortaya koymaktadır (Diker, 2010: 6).

İşe bağlılık ve çalışmaya bağlılık kavramları sık sık birbirleriyle karıştırılmaktadır. Lodahl ve Kejner ve Lawler ve Hall da yaptıkları çalışmalarda iş ve çalışma kavramlarını eş anlamlı olarak ele almışlardır (Lodahl ve Kejner, 1965; Lawler ve Hall, 1970). Ancak Kanungo'ya göre çalışma ve iş kavramları aynı şeyi ifade etmediği gibi işe bağlılık ve çalışmaya bağlılık da aynı şey değildir. Bireylerin

kendilerinin ve ailelerinin ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmak zorunda kalması onların çalışmaya bağlılıklarını ifade etmez. Çalışmaya bağlılıkta da bir psikolojik özdeşleşme söz konusudur ancak bu işe bağlılıktaki psikolojik zdeşleşmeden farklıdır. Çalışmaya bağlılıktan söz edebilmek için bireyin hayatında çalışma önemli ve merkezi bir yere sahip olmalıdır. Bu sebeple maddi yetersizlikler, yalnızlıktan kurtulma gibi çeşitli nedenlerle çalışmaya yönelmek bir bağlılığı ifade etmez. Çalışmaya bağlılık daha çok sosyalleşme ile ilgilidir ve bireyin geçmiş kültürel ve sosyal koşullarının bir fonksiyonu olarak görülür (Kanungo, 1982:341; akır,2001: 42-45).

2.2.2 İşe Bağlılık ve rgtsel Bağlılık

Çalışma hayatındaki bağlılık türleri incelendiğinde gerek yurtdışı gerekse yurtiçi çalışmalara en çok konu olan bağlılık türü örgütsel bağlılık olmuştur. Örgütsel bağlılığın ortaya çıkardığı önemli sonuçlar ve çalışanlar üzerindeki pozitif etkisi işletmeler tarafından değerli bulunmuş ve bu sebeple akademik camiada büyük ilgi görmüştür.

Değişen ve gelişen çevreye uyum sağlamak zorunda kalan örgütler için en önemli kaynağın insan olması örgütlerin çalışanlarına verdiği önemi arttırmış ve bağlılık kavramını ortaya çıkarmıştır. Çünkü örgütün başarısının temel hareket noktası olan çalışanın örgütüne duyacağı yüksek bağlılık işten çıkma, işe gelmeme, verimsiz çalışma gibi olumsuz davranışları ortadan kaldırmakta ve işgörenleri örgüte psikolojik olarak bağlamaktadır.

Örgütsel bağlılık ve işe bağlılık örgütsel literatürün ana temalarından biridir özellikle devamsızlık gibi örgütsel çıktıların tahmin edilmesinde kullanılır (Huselid ve Day, 1991: 380). Ancak işe bağlılıkta olduğu gibi örgütsel bağlılık konusunda da tam bir net tanım bulunmamaktadır. Örgütsel bağlılık kısaca çalışanın örgütün amaçlarını benimseyerek, örgüte sadakat göstermesi, güçlü bir bağ hissetmesi yani örgütüyle psikolojik olarak zdeşleşmesidir.

Mowday, Porter ve Steers (1979) rgtsel bağlılığı, bireyin belirli bir örgütün amaç ve değerlerine yüksek düzeyde inanması ve kabul etmesi ve o örgüte karşı

hissettiği bağıın gücü olarak tanımlamaktadır (Mowday vd., 1979: 311). Steers (1977) örgütsel bağlılık ile çalışanın örgütte kendini güçlü bir aile üyesi gibi hissedeceğini söyler (Steers, 1977: 46). Salancik örgütsel bağlılık için, ‘bireylerin bağlılık tutumlarının sonucunda ortaya çıkan davranışsal eylemlerdir’ der (Reichers, 1985:468). Sonuç olarak örgütsel bağlılık kavramının şu üç unsuru içerdiği söylenebilir (Reichers, 1985: 468; Allen ve Meyer, 1990: 848);

1. Çalışanın örgütsel amaçları kabul etmesi ve bu amaçlara duyulan güçlü bir inanç,
2. Çalışanın örgütün yararını düşünerek daha fazla çaba gösterme,
3. Çalışanın örgüt üyeliğini sürdürmek için duyduğu istek.

Allen ve Meyer (1990) örgütsel bağlılığı üç boyutta ele alan bir yaklaşım ortaya koymuştur. Bunlar; *Duygusal bağlılık*, *Devam bağlılığı* ve *Normatif bağlılıktır* (Allen ve Meyer, 1990). Duygusal bağlılık bireyin çalıştığı örgütüyle arasında ki duygusal bağıdır. Birey kendini örgütün bir parçası olarak görerek örgütün amaçlarıyla kendini bütünleştirir. Devam bağlılığı, kısaca işgörenin örgütten ayrılma maliyetinin bilincinde olması durumudur. Çalışan örgütten ayrılmanın maliyetinin yüksek olacağını düşünerek örgütten ayrılmak istemez. Normatif bağlılık ise işgörenin sadakat ve ahlaki yükümlülük duygusuyla örgüte kalma arzusudur.

Morrow (1983)’a göre işe bağlılık ile örgütsel bağlılık birbirleriyle ilişkidir fakat iş tutumları türleri konusunda birbirlerinden farklılaşırlar (Blau ve Boal, 1987: 289). İşe bağlılık, kişinin işiyle özdeşleşmesi ve işini önemsemesi iken örgütsel bağlılık kişinin örgütüyle özdeşleşmesi ve örgüt yararına çaba göstermesidir (Uygur, 2009: 38). Örgüte bağlılık ve işe bağlılık aynı anda bir arada bulunmayabilir. Yapılan araştırmalarda yüksek düzeyde örgüte bağlılık gösteren çalışanların, işe bağlılıklarında da yüksek düzeyde bir eğilime sahip olduklarını göstermektedir (Taşkiran ve Özcan, 2007: 402).

Hem işe bağlılığı hem de örgütsel bağlılığı yüksek seviyede olan bireyler örgütte motivasyonu en yüksek olan çalışanlardır. Çünkü onlar hem işlerinden hem

de örgütlerinden etkilenirler. Bu yüzden işe bağlılık ve örgütsel bağlılık etkileşimli bir ‘yönelim’ olarak işlev görebilir (Blau ve Boal, 1987: 289).

2.2.3 İşe Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık

TDK sözlüğüne göre meslek ‘ Belli bir eğitim ile kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş’ şeklinde tanımlanmıştır (TDK Sözlük, www.tdk.gov.tr). Bireylerin yaşamlarını sürdürmek ve refah içinde yaşaması için bir mesleğe sahip olması önemlidir. Meslek aynı zamanda bireye toplumda prestij kazandıran, statü sağlayan bir olgudur. Genellikle kişinin yaşamı boyunca aynı mesleği sürdürdüğü görülür. Bu nedenle çalışanların severek yapacakları, kendilerini geliştirebilecekleri iş tatmini yüksek bir meslek seçmesi gerekmektedir.

Mesleğe ilişkin bir tutum olan mesleğe bağlılık işe bağlılıktan farklı olarak, bireyin belirli bir dalda beceri ve uzmanlık kazanmak üzere yaptığı çalışmalar sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemi ve ne kadar merkezi bir yere sahip olduğu ile ilgilidir (Baysal ve Paksoy, 1999: 8). Blau (1986)’ya göre mesleğe bağlılık, çalışmaya bağlılık, işe bağlılık ve örgütsel bağlılıktan bağımsız bir tutumdur (Blau, 1986: 581). Lee ve arkadaşlarına (2000) göre mesleğe bağlılık meslek ile kişi arasında oluşan psikolojik bağıdır.

Mesleki bağlılığı, mesleki kimliği ön plana çıkarmak, mensubu olunan meslek için çaba göstermek, mesleki hedef, değer, norm ve etik ilkelere bağlılık olarak belirtmek mümkündür (Özer ve Uyar, 2010: 91).

Mesleğe bağlılık konusunda yapılan çalışmalara bakıldığında meslek kelimesinin yanı sıra kariyer ve profesyonel gibi kelimelerin de kullanıldığı görülmektedir. Mesleki bağlılık konusunda önemli bir yere sahip olan Aranya ve arkadaşları (1984) “profesyonel bağlılık” ifadesini kullanmaktadır. Blau (1985/1988) ise “kariyer bağlılığı” ifadesini tercih etmekte ve profesyonelliğin mesleğin bir alt kolu olduğunu belirterek profesyonel bağlılık ifadesinin kullanılmasını eleştirmektedir. Allen, Meyer ve Smith (1993)’e göre de profesyonel ve kariyer bağlılığı ifadelerinin kullanılmaması gerekmektedir. Yazarlara göre

profesyonel olan veya olmayan tüm bireyler çalışma hayatları boyunca mesleki bağlılık deneyimi geçirebilmektedirler. Bu nedenle de kariyer terimi bireylerin iş yaşamları boyunca tercih ettikleri farklı işleri, mesleki tercihleri ve işlerine ilişkin diğer faaliyetleri kapsadığı için farklı bir anlama sahiptir. Dolayısıyla yazarlara göre mesleki bağlılık ifadesinin kullanılması gerekmektedir (Tak ve Çiftçioğlu, 2008: 157).

2.3 İşe Bağlılık Kavramına Yönelik Çeşitli Yaklaşımlar

Bağlılıkla ilgili yazın incelendiğinde bağlılık türleri arasındaki ilişkileri inceleyen üç model yer almaktadır. Bunlar Doğrudan ilişki modeli, Randall ve Cote modeli ve Morrow modelidir.

2.3.1 Doğrudan İlişki Modeli

Modelin adı doğrudan ilişki olmasına rağmen bu isim bağlılıklar arasındaki ilişki bakımından değil, bağlılıkların sonuçlar üzerindeki etkileri bakımından konulmuştur. Bu modelde her bir bağlılığın ayrılma eğilimi, devamsızlık ve işten ayrılma ile doğrudan ilişki bulunduğu ancak, bağlılık türleri arasında karşılıklı bir ilişkinin olmadığı kabul edilmektedir. Cohen'in modeli, her ne kadar işe bağlılık ile diğer bağlılık türleri arasında ilişki olmadığını açıklasa da, bunun nedenleri konusunda yapılan açıklamalar yetersiz kalmaktadır. Bu konuda Cohen'in doğrudan ilişki modeline getirdiği alternatif yaklaşıma göre, çalışanların işlerinden, örgütlerinden ve mesleklerinden ayrılmadan önce bir işten uzaklaşma geçirdiklerini, bunun da bağlılığın azaldığının belirtisi olabileceği ileri sürülmektedir (Çakır, 2001: 67-69).

2.3.2 Randall ve Cote Modeli

Randall ve Cote (1991) geliştirdikleri modelde işe bağlılığı, bağlılık türleri arasında ilişkiyi sağlayan ara değişken olarak ele almaktadırlar. Bu modele göre, işe bağlılığı etkileyen faktörler grup bağlılığı ve çalışmaya bağlılıktır (Randall ve Cote, 1991). Lodahl ve Kejner (1965) işe bağlılık ve grup bağlılığı üzerinde yaptığı çalışmada ikisi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Lodahl ve Kejner' e göre işe bağlılık ile başkaları ile çalışma isteğinde olan birçok insan ilişki halindedir Bireylerin işe

bağlılıklarını artırmakta grup çalışması motivasyon aracı olarak görülebilir (Lodahl ve Kejner, 1965). Bu modele göre işe bağlılığı etkileyen diğer faktör olan çalışmaya bağlılık ise daha çok iş ahlakı boyutuyla ele alınmıştır (Randall ve Cote, 1991).

Sonuç olarak, Randall ve Cote Modeli'ne göre, çalışmaya bağlılık ve grup bağlılığı, işe bağlılığı güçlendirirken, işe bağlılığın yüksek olması da örgütsel bağlılığın ve mesleki bağlılığın düzeyini yükseltmektedir. İşe bağlılığı ortaya çıkaran ve güçlendiren etkenler, aynı zamanda örgütsel bağlılık ve mesleki bağlılık için de olumlu etkiler yaratabilir. Ancak bir bireyin örgütsel bağlılığı yüksek, fakat işe bağlılığı düşük olabilir. Bu nedenle Randall ve Cote, işe bağlılığın anahtar rolünü açıklamada sınırlı kalmışlardır (Çakır, 2001: 72).

2.3.3 Morrow Modeli

Bağlılık türleri arasındaki ilişkileri inceleyen son model Morrow Modeli'dir. Morrow bağlılık türleri arasında ki ilişkiyi iç içe daire oluşturarak göstermiştir. Morrow'a göre örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık ve devam bağlılığı boyutunu ayrı birer bağlılık türü olarak ele almıştır (Cohen, 1999). Morrow modelinde bağlılık türleri içi içe daireler şeklinde ele alınmaktadır. Dairenin merkezinde çalışmaya bağlılık, ardından mesleki bağlılık, sonrasında devamlılık bağlılığı, duygusal bağlılık ve en dışta da işe bağlılık yer almaktadır.

Bu üç modelin ortak fikri olarak, işe bağlılığın örgütün performansına olumlu katkıda bulunduğunu söylemek mümkün olmaktadır. İşe bağlılık, çalışanın kendisinde ve örgütünde sürekliliğine ve gelişimine katkıda bulunmasını sağlayacak çalışma isteğini artırmaktadır. Dolayısıyla işe bağlılıkta amaç, insanları işlerine daha fazla bağlı kılmaya özendirilecek önlemler almaktır (Güner, 2007: 28).

2.4 İşe Bağlılığı Etkileyen Faktörler

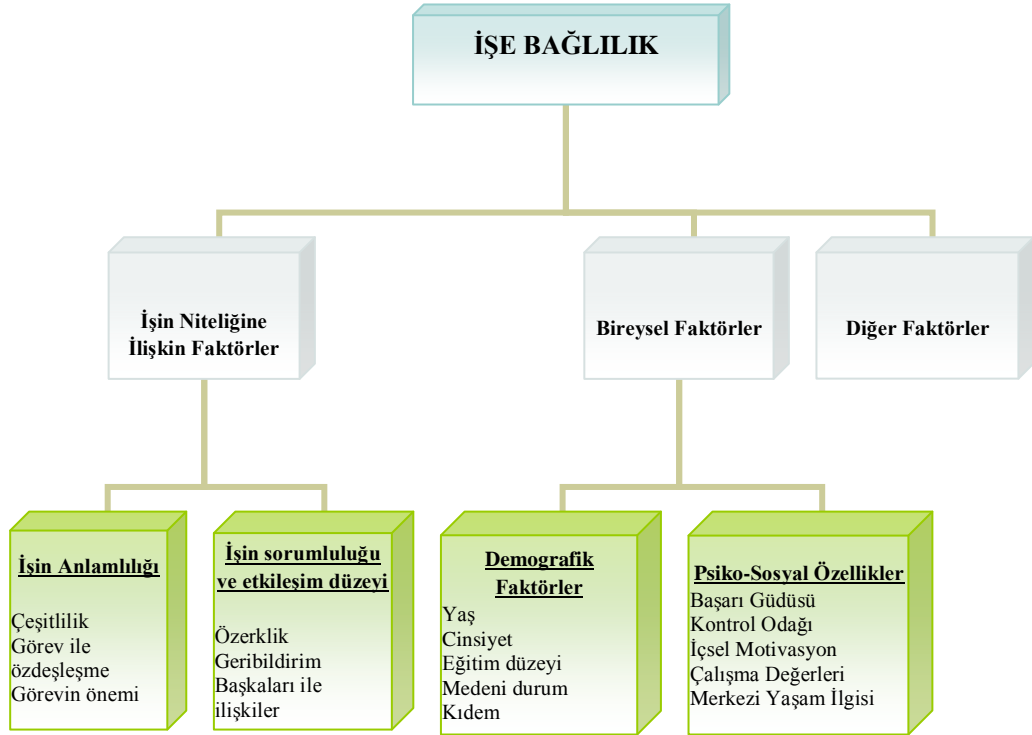
Bireyin, sahip olduğu işinin önem derecesi olarak tanımlanan işe bağlılık (Lambert, 2004: 2) çoğu insanın hayatında önemli bir faktördür. İş yerinde çalışanlar işlerine katılma dereceleri bakımından zihinsel ve duygusal olarak etkilenirler (Word ve Park, 2009: 103). İşe bağlılık sayesinde, çalışanın işini istekli gerçekleştirmesi ve

böylelikle kurum amaçları ile paralel çalışması sağlanmaktadır (Diefendorff vd., 2002: 92).

İşe bağlılığı etkileyen faktörler konusunda, McGregor, Argyris ve Blauner gibi araştırmacılar iş ile ilgili faktörlerin işe bağlılığı etkilediğini söylemişlerdir (Ergenç, 1983:112). Saal'a göre ise, işe bağlılık iş değişkenlerinin üç sınıfı ile ilgilidir. Bunlar, kişisel özellikler, durumsal özellikler ve iş sonuçlarıdır. Yazara göre işin niteliği ve iş ortamı özellikleri çalışanlar üzerinde bireysel faktörlerden daha etkilidir (Saal, 1978: 53-61). Lodahl ve Kejner ise Saal'ın görüşünün aksine bireysel özelliklerin işin nitelikleri ve iş ortamından daha etkili olduğunu söylemişlerdir (Lodahl ve Kejner, 1965: 80). Brown ve Leigh'e göre işe bağlılığa etki eden faktörler, özerklik, beceri çeşitliliği, görev kimliği ve görevin önemi, denetim gibi iş özellikleri ile içsel motivasyon ve protestan iş etiği gibi bireysel farklılıklardır (Brown ve Leigh, 1996: 361). Rabinowitz ve Hall ise işe bağlılığa hem bireysel hem de işle ilgili faktörlerin birlikte etki ettiği görüşündedirler (Rabinowitz ve Hall, 1977: 284).

İlgili literatür incelendiğinde yukarıda da ifade edildiği üzere işe bağlılığı etkilenen faktörler konusunda üç ayrı görüş bulunmaktadır. Birtakım yazarlar bireysel özelliklerin işe bağlılığı etkilediğini söylerken bazıları ise iş ile ilgili özelliklerin işe bağlılığı etkilediğini belirtmişlerdir. Üçüncü bir görüş ise her iki faktöründe (bireysel faktörler ve iş ile ilgili faktörler) işe bağlılığı etkilediği yönündedir. Bu çalışmada Çakır (2001) tarafından oluşturulan Şekil 2.2'de görüldüğü üzere her iki faktörün yer aldığı sınıflandırma kullanılmıştır.

Şekil 2.2: İşe Bağlılığı Etkileyen Faktörler



Kaynak: Çakır, 2001: 79'dan uyarlanmıştır.

2.4.1 İşin Niteliğine İlişkin Faktörler

İşin nitelikleri, işten alınan doyumun artırılması, motivasyonun sağlanması, verimliliğin, ürün ve hizmet kalitesinin artırılması ve işe bağlılığa etkisi gibi konularla ilişkili olmakla birlikte, çoğunlukla iş tasarımı ile ilgili çalışmalarında incelenmiştir (Çakır, 2001: 82). İş tasarımı kısaca, işlerin kapsam ve ilişkilerini belirlemeyi ifade eder (Bingöl, 2010: 107). İş tasarımıyla ilgili çalışmalar 1910'larda Taylor (1947) tarafından ortaya atılmıştır Taylor'a göre iyi bir ekipman tasarımı, hareket çalışmaları ve iyi bir ücretlendirme sistemi iş doyumunu ve iş motivasyonu için gerekli etmenlerin başında gelmektedir (Bilgiç, 2008: 67).

Literatürde iş tasarımı yöntemleri olarak iş basitleştirme, iş zenginleştirme ve iş genişletme teknikleri kullanılmaktadır. *İş basitleştirme* işi en küçük parçalara ayırarak kolayca eğitim vermek, nitelsiz işgücü kullanmak ve bu suretle maliyetleri düşürmek amacıyla kullanılan tekniktir. Taylor'un 'Bilimsel Yönetim' hareketine

dayanır (Bingöl, 2010:108). *İş Zenginleştirme* ise yapılan işi büyüterek çalışanın planlama, yürütme ve değerlendirme ile ilgili faaliyetlerdeki düzeyini artırmaktır (Robbins ve Judge, 2012: 246). İş zenginleştirmede çalışanlar daha fazla yetki ve sorumluluğa sahiptirler. İş zenginleştirmede, çalışanlara kendi hızlarını belirleme, ortaya koydukları işlerin kalitesinden sorumlu olma, hataları düzeltme, çalışma yöntemlerini, kullanacakları alet, makine, malzeme ile teçhizat seçme imkanları tanınır (Bedük, 2012: 108). Son teknik *İş Genişletme* ise yatay genişleme olarak ifade edilir. Bir işgörenin sadece tek bir görev üzerinde uzlaşması değil onun işin tümünü veya birkaç görevini öğrenerek icra etmesidir (Bingöl, 2010: 109). İş genişletmede, işin kapsamı genişletilmekle beraber zorluk derecesi aynı kalmaktadır (Uzun, 2008: 141).

İş tasarımı konusunda yapılan en önemli ve en temel çalışma Hackman ve Oldham (1976) tarafından gerçekleştirilen ‘İş Özellikleri Modeli’ veya ‘İş Karakteristikleri Kuramı’dır. Bu model, iş ile işi yapan kişinin özellikleri arasındaki karşılıklı etkileşimi açıklayan (Hackman ve Oldham, 1976: 251) ve kişileri örgüt içerisinde üst düzeyde motive etmeyi amaçlayan bir iş tasarım tekniğidir (Kaşlı, 2007: 160). Model işin beş temel özelliği olarak nitelendirdikleri beceri çeşitliliği, görev bütünlüğü, görevin önemi, özerklik ve geri bildirim boyutları üzerine kurulmuştur (Hackman ve Oldham, 1976: 255-259). Modele göre, beş temel özellik bireylerde üç psikolojik duruma yol açmakta, bu durumlar ise bireylerin iş doyumunu ve güdülenmesinde önemli sonuçlar yaratmaktadır. İşin beceri çeşitliliği gerektirdiği, görevlerin bir bütünlük içerdiği ve önemli olduğu oranda bireyde işinin anlamlı olduğu duygusu oluşmakta, işin bireye özerklik tanınması bireyde sorumluluk duygusu yaratmakta, geri bildirim ise bireyin işin sonucu hakkında bilgi sahibi olmasını sağlamaktadır (Sun, 2002: 21).

2.4.1.1 İşin Anlamlılığı

İşin anlamlılığının işgörenlerin, yaptıkları işle ve gösterdikleri çabayla örgüte faydalı olduklarını düşünerek kendilerini örgütte ve örgüt faaliyetlerinde faydalı ve önemli bir konumda hissetmelerini sağlayan bir durum olarak tanımlamak mümkün olmaktadır. Bu hissiyatı sağlayan önemli unsurlar, işin ve becerinin çeşitliliği,

çalışanın işi ile özdeşleşmesi ve yaptığı işin önemi olarak sıralanmaktadır (Güner, 2007: 29).

Gelişme gereksinmelerinin doyum bulması, işe bağlılığı güçlendiren en önemli nedenlerden biridir. Bu bağlamda, işin kişiye sağladığı olanaklar önem kazanmaktadır. Bireyin işten beklentilerinin karşılanması, işe bağlılığın oluşması için yeterli bir koşul değilse de işe bağlılığı olumlu etkileyen, ortaya çıkmasını kolaylaştıran bir durumdur (Tınaz, 2009: 31).

2.4.1.1.1 İşin Beceri Çeşitliliği

İşin beceri çeşitliliği, kişinin farklı yetenek ve beceri gerektiren işleri yaparken ne derecede becerisini kullandığıyla ilgilidir (Faturochman, 1997: 1). Diğer bir ifadeyle bir işin, işi yapan kişinin çeşitli becerilerini kullanmasına izin verip vermemesidir. Örneğin, bir mühendis işini yaparken çeşitli becerilerini hem zihinsel hem de fiziksel olarak kullanır (Bilgiç, 2008: 68).

İşin gerektirdiği bilgi ve yetenek çeşitliğinin yüksek olması çalışanın işe bağlılığını etkileyecektir. Nitekim Hackman ve Lawler (1971), yaptıkları çalışmada iş çeşitliliğinin farklı iş becerilerini ortaya çıkardığını, bunun da işe bağlılığı etkilediğini tespit etmişlerdir (Hackman ve Lawler, 1971: 267). Lawler ve Hall ise çeşitli iş nitelikleri ile işe bağlılık arasındaki ilişkiyi tespit etmek üzere yaptıkları çalışmada işin niteliklerinin işe bağlılıkla önemli bir ilişki içerisinde olduğunu söylemişlerdir (Çakır, 2001: 88-89).

İşe bağlılığı çok değişkenli bir yaklaşım olarak inceleyen Saal (1978), iş karakterleri başlığı altında işin beceri çeşitliliğinin işe bağlılığa etkisini araştıran yazarlardan bir diğeridir. Saal, yapmış olduğu analizler sonucu (.24) korelasyon ile işin beceri çeşitliliğinin işe bağlılığı etkilediğini tespit etmiştir. İşe bağlılık boyutlarını çok yönlü inceleyen Elloy ve arkadaşları (1996) da işe bağlılık ile iş çeşitliliği arasında önemli bir ilişkinin olduğunu savunan yazarlardandır (Elloy vd., 1995).

2.4.1.1.2 Görevle Özdeşleşme

Kişiler kendilerinde bir bütünü tamamlama duygusu yaratan işlerle daha fazla özdeşleşirler (Uyargil, 2009: 70). Bireylerin görevleriyle özdeşleşebileceği işler Turner ve Lawrance'ye göre bazı özellikler taşımaktadır. Bu özellikler (Çakır, 2001: 91);

- 1) İş, dönüşüm sürecindeki tüm aşamaları içermelidir,
- 2) İşin başlangıç ve bitiş noktaları belirli ve anlaşılır olmalıdır,
- 3) Çalışanın yaptığı eylem ve hareketlerin sonuç üzerindeki etkisi görülebilmeli,
- 4) İş süreci anlamlılık sağlayacak genişliğe sahip olmalıdır.

Bireyin işe bağlılığına etki eden faktörlerden biri olan görev ile özdeşleşme için çalışanın yaptığı işten bireysel anlamda doyum sağlaması önemlidir. Hackman ve Lawler yapılan işlerin birey için anlamlı ve değerli sonuçlar sağlamasının, kişiye sorumluluk kazandırmasının ve geribildirime sahip olmasının çalışanın görevle özdeşleşmesine katkı sağlayacağı görüşündedir. Bununla birlikte yazarlar, yaptıkları çalışmada görev ile özdeşleşmenin işe bağlılığı, iş tatminini ve içsel motivasyonu etkilediğini belirlemişlerdir (Hackman ve Lawler, 1971: 263-273).

2.4.1.1.3 Görevin Önemi

Görevin önemi, işin diğer kişilerin yaşamı ya da yaptıkları iş üzerindeki etkinin derecesi olarak tanımlanır (Uyargil, 2009: 71). İşin, örgüt içindeki ya da dışındaki insanların hayatlarında ne derecede önemli etkiye sahip olduğudur (Hackman ve Oldman, 1976: 257). Bir işin önem derecesinin yüksek olması, örgüt içindeki diğer çalışanlar ve örgüt dışındaki kişiler için sağladığı faydaya, giderilen eksikliğin büyüklüğüne bağlıdır. Görevin önemi işin anlamlılığını sağlayan bir iş niteliğidir. Görev ile özdeşleşmeyle yakından ilgi olması nedeniyle birçok işe bağlılık çalışmasında ele alınmamıştır. Bununla birlikte, görev ile özdeşleşmenin diğer iş nitelikleriyle birlikte ayrı bir nitelik olarak ele alındığı çalışmalarda, işe bağlılıkla görevin önemi arasında önemli bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Çakır, 2001: 94-95).

2.4.1.2 İşin Sorumluluğu ve Etkileşim Düzeyi

İşin sorumluluğu ve etkileşim düzeyi başlığı altında özerklik, geri bildirim ve başkaları ile ilişkiler alt başlıkları incelenecektir.

2.4.1.2.1 Özerklik

Özerklik, işin planlanması ve uygulanacak süreçlerin kararlaştırılması ile ilgili çalışana özgürlük, bağımsızlık ve takdir yetkisi verme ile ilgilidir (Robbins ve Judge, 2012: 243). Birey özerklik sayesinde işini yaparken bir başkasına danışmadan veya birtakım prosedürlere uymadan kendi başına karar verebilmektedir (Özkalp, 2003: 15).

Çalışanların yaptıkları işe ilişkin karar alma özgürlüğü olan özerkliğin işlerin içerisinde varolması durumunda kişiler tanınma ve saygınlık gereksinimlerini tatmin edecekler, aksi durumda ise işten kopma ve düşük performans göstereceklerdir (Uyargil, 2009: 70). Bireylerin özerklik sayesinde yaptıkları işin sonuçlarının kendilerine ait olduklarını hissetmesi ve bunun sonucunda örgüte aidiyet duyguları ve bağlılıklarının artması da olası sonuçlardır (Hackman ve Lawler 1971: 262-263). Nitekim işe bağlılık konusunda araştırma yapan yazarlardan Saal (1978) ve Brown (1996) işe bağlılık ile özerklik arasında bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır (Çakır, 2001: 99; Saal, 1978: 57).

2.4.1.2.2 Geri Bildirim

Geri bildirim işgörenin performansı ile ilgili sonuçlar hakkında sahip olduğu bilgi derecesidir (Bingöl, 2010: 112). İşgören, kendi iş ve yeteneği hakkında doğrudan ve açık bilgi alır (Sökmen, 1999: 49). İşlerinden geri bildirim alanlar “psikolojik olarak sonuç bilgisini” hissederler (Bilgiç, 2008: 69). Geribildirim, anlamlı, faydalı ve istenilen şekliyle verilmesi, işte karşılaşılan problemleri çözmede, motivasyonu yükseltmede ve öğrenmeyi teşvik etmede son derece etkili sonuçlar doğurmaktadır (London, 2003: 3).

Geri bildirim işin kendisinden alınan geri bildirim ve çalışma arkadaşlarından ve yöneticilerinden alınan geri bildirim olmak üzere iki şekilde düşünülebilir. İşin kendisinden alınan geri bilgi, işin yerine getirilmesi sırasında ve sonrasında ortaya

çıkan sonuçların bilinmesidir. Birey aynı zamanda çalışma arkadaşları ve yöneticilerinin performansı hakkında yaptıkları olumlu-olumsuz eleştiriler ile de geri bildirim sağlayabilir. Ancak buradaki geribildirim subjektif yargılar içerebilmektedir (Çakır, 2001: 99-100).

Saal'a göre çalışanların yaptıkları faaliyetlerle ilgili geri bildirim alması işe bağlılıklarını önemli derecede etkilemektedir (Saal, 1978: 57). Hackman ve Lawler, geribildirim olmaması durumunda (işin özerklik, çeşitlilik ve önemi ile alakalı niteliklere sahip olsa bile) bireyin işten alacağı doyum ve motivasyonun düşeceğini söylemişlerdir (Hackman ve Lawler 1971:271). Wanous da geribildirim, işe bağlılığın oluşmasını sağlayan içsel motivasyona etki ettiğini belirtmiştir (Çakır, 2001: 101).

2.4.1.2.3 Başkalarıyla İlişkiler

İşgörenin hem işletme içinde hem de işletme dışındaki insanlarla yaşadığı etkileşimi ifade eder. Bu etkileşim, çalışanın sosyo-psikolojik ihtiyaçlarından biridir. Çalışanın örgüt içindeki diğer çalışanlarla etkileşimini ön plana çıkaran en önemli uygulama takım çalışmasıdır (Güner, 2007, 33). Takım çalışması, belirli bir amacı gerçekleştirmek için etkileşim halinde bulunan ve koordineli çalışan insanların (Şimşek ve Çelik, 2011: 330) oluşturduğu takımlardan oluşur. Takımlar yüksek bağlılığı olan birimler şeklinde oluşturuldukları zaman verimliliği en üst düzeye çıkarmaya meyillidir (Boone ve Kurtz, 2013: 294). Aidet duygusunu yoğun yaşayan takım üyeleri gönüllü bir ortamda, iş birlikçi davranış sergileyerek yaptıkları işte yüksek performans sergilerler.

İşe bağlılığa ilişkin yapılan çalışmalarda, çalışma ortamında birçok insanla ilişki kurmanın işe bağlılığa önemli derecede etki sağladığı (Lodahl ve Kejner, 1965: 31) ve gruplar halinde çalışan bireylerin, yalnız çalışan bireylere kıyasla daha yüksek işe bağlılık gösterdikleri ortaya koyulmuştur (Tınaz, 2009: 31). Hackman ve Lawler, işgörenlerin başkalarıyla ilişkileri ile işe bağlılıkları arasında önemli bir korelasyon tespit etmişlerdir (Hackman ve Lawler, 1971: 273). Lawler ve Hall, işine bağlı bireylerin arkadaşlık ilişkilerinin iyi olduğunu, Elloy ve Everett de, arkadaşlık ilişkileri içerisinde, başkaları ile etkileşim faktörünü de alarak, bu etkileşimin işe

bağlılıkla ilişkisinin işin diğer nitelikleri kadar olduğu saptanmıştır (Çakır 2001, 104). Saal ise çalışmada, işgörenlerin diğer insanlarla iletişim kurma ihtiyaçlarının işe bağlılığı önemli düzeyde etkilediğini ortaya çıkarmıştır (Saal, 1978: 57).

2.4.2 Bireysel Faktörler

İşe bağlılığı etkileyen bireysel faktörler bireyin demografik özellikleri ve psiko-sosyal özellikleridir.

2.4.2.1 Demografik Özellikler

Araştırmalar, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, kıdem ve medeni durumun işe bağlılığı etkilediğini tespit etmiştir. Bu başlık altında bu faktörler incelenecektir.

2.4.2.1.1 Yaş

Bireylerin yaşları işlerine karşı algılamalarını etkileyen önemli bir faktördür. Çünkü kişinin yaşı, hayata bakış açısını, değer yargılarını, tutum ve davranışlarını belirler. Ayrıca kişinin sahip olduğu yetenek ve kapasitesi de sahip olduğu yaşla yakından ilgilidir. Genç yaş grubu içerisinde yer alan kişilerle orta yaş grubu veya yaşlı grup içerisinde yer alan kişilerin çalışma alışkanlıkları, işe ve örgütlerine duydukları aidiyet farklılık göstermektedir.

TNS Sofres (2002), 19 bin 840 kişi ile gerçekleştirdiği araştırma sonucu yaşın ilerlemesi ile bağlılık düzeyinin arttığını tespit etmiştir. Çalışma sonucunda, bireylerin 18-24 yaş arasında işe bağlılık düzeyleri yüzde 51 iken 50 yaş ve üzeri kesimde işe bağlılık düzeyi yüzde 63 olarak tespit edilmiştir (Süzer, 2003). Güner (2007)'e göre genç bireyler, gençliklerinin de vermiş olduğu heyecan ve tempoyla eğlenceye daha çok zaman ayırmak istemekte ve işlerine bağlılık göstermeyebilmektedirler. Bunun yanında bazı örgütlerin, özellikle çalışanın katılımının yüksek olduğu örgütlerin, yaratıcı, yetenekli ve genç beyinlere ihtiyaç duymaları; genç kişilerin bu yeteneklerini ön plana çıkararak başarı duygularını tetiklemeleri gibi durumları işe bağlayıcı unsurlar olarak belirtmek mümkündür. Orta yaşlılar, genç kişilere göre işlerine daha bağlı oldukları söylenebilmektedir. Çünkü, sahip oldukları iş deneyimleri ve alıştıkları çalışma şekilleriyle işlerine bağlı kalabilmektedirler (Güner, 2007: 34-35). Yaşlı çalışanların ise gerek yaşadıkları

sağlık sorunları gerekse de iş yapış hızı ve koordinasyon düşüklüğü sebebiyle işe bağlılıkları düşük çıkabilmektedir.

Yapılan araştırmalar işe bağlılık ile yaş arasında bir ilişki olduğuna dair net bir sonuca ulaşamamıştır. Reitz ve Jewell (1979) yaş ve işe bağlılık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu söylemektedir (Reitz ve Jewell, 1979: 74). Sekaran ve Mowday (1981) yaptıkları çalışmada bireyin yaşı ile işe bağlılık arasında güçlü ve pozitif bir ilişki bulmuşlardır (Word ve Park, 2009: 111). Aynı şekilde Saal 1978 yılında yaptığı araştırmada, yaş ile işe bağlılık önemli bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur (Saal, 1978: 57). Hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada Lodahl ve Kejner (1965) ve Lorence (1987) yaşlı çalışanların işe bağlılıklarının genç çalışanlara göre daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir (Lodahl ve Kejner, 1965: 31; Lorence, 1987). Ancak bu çalışmalar dışında demografik değişkenleri inceleyen çoğu çalışmada yaşla işe bağlılığın ilişkili olduğu sonucu bulunamamıştır (Çakır, 2001: 107-108).

2.4.2.1.2 Cinsiyet

Toplumsal açıdan kadın ve erkeğe uygun görülen ve yüklenen görevler, çalışma yaşamında kadın ve erkeğin davranışlarını etkilemekte, çalışma yaşamına ve işe bakışta önemli bir ayrımı teşkil etmektedir (Çakır, 2001: 108). Yapılan çalışmalarda yapılan işler bakımından kadın ve erkeklerin başarı oranlarında çok az hatta yok diyebileceğimiz farklılıklar ortaya çıkmıştır. Psikolojik kökenli çalışmalara bakıldığında ise kadının otoriteye daha kolay uyum sağladığı erkeklerin ise daha saldırgan olduğu, başarı beklentisi olan durumlarda, kadınların daha uyumlu ve yumuşak olduğu görülmüştür (Özkalp, 2001: 83). Ancak kadının hem işte hem de evde ki sorumlulukları kadınları çalışma ortamında pasif bırakabilmektedir. Erkek iş yerinde sadece işiyle meşgul olurken kadın işini, evini, ailesini de düşünür. Kadına yüklenen tüm bu yükler işten alacağı doyumu olumsuz etkileyebilmekte ve böylece işe bağlılıklarını düşürebilmektedir.

Kadının çalışma yaşamı ve işe bakışı, daha çok gelir sağlama üzerinde kurulmuştur. Genellikle kadınlar için çalışmak, ev geçimi için ek gelir sağlamak, aile

bütçesine katkı yapmak anlamına gelmektedir. Bu nedenle kadının erkeğe göre çalışma hayatından beklentileri daha az olmaktadır (Çakır, 2001: 109).

Yapılan araştırmalarda cinsiyetin çalışanların işe bağlılıklarını etkilediği yönünde bulgular tespit edilmiştir. Saal (1987), Lorence (1987) ve Elloy vd. (1995) yaptıkları çalışmalarda erkeklerin işe bağlılık düzeylerinin kadınların işe bağlılıklarından daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir (Saal, 1978:57; Lorence, 1987: 121; Elloy vd., 1995). Aynı şekilde Mauno ve Kinnunen (2000), Al-Otaibi (2000) ve Parasuman ve Simmers (2001) gibi yazarlar da araştırmalarında erkeklerin kadınlardan daha yüksek düzeyde işe bağlılık gösterdiklerini ifade etmişlerdir (Uygur, 2009: 42).

2.4.2.1.3 Eğitim Durumu

Bireylerin sahip olduğu eğitim düzeyi, çalışma hayatına bakışı ve çalışma yaşamından beklentilerini etkileyen bir faktördür. Eğitim düzeyi yükseldikçe işe yüklenen anam ve beklentiler çeşitlenmektedir. (Çakır, 2001: 111). Örneğin, bir ilkokul mezunu genç ile üniversite mezunu gencin iş hayatına bakış açıları farklı olmaktadır. Üniversite mezunu bir genç, eğitim hayatı boyunca katlandığı maliyeti ve bitirdiği bölümle ilgili sahip olduğu nitelikleri göz önünde bulundurarak, iş hayatında ücret, prim, terfi diğer imkanlarla ilgili talebini artırabilmektedir. İlkokul mezunu bir genç ise, küçük yaşta başladığı işte sadece hayatını iyi veya kötü idame ettirecek şekilde talepleri olabilmektedir (Güner, 2007: 36).

Yapılan araştırmalar işe bağlılık ile eğitim durumu arasında bir ilişki olduğuna dair net bir sonuca ulaşamamıştır. Chadha ve Kaur'a göre bireylerin yüksek niteliğe sahip olmaları işe bağlılıkla ilişkili iken, yüksek oranda bilgi, işe karşı daha fazla ilgiye eşit olmaktadır. Araştırmacılara göre eğitim düzeyleri bakımından yüksek seviyede olan çalışanlar, karar mekanizmalarında daha çok yer alabileceği görüşünden hareketle, eğitim düzeyleriyle orantılı olarak işlerine daha fazla bağlı olabileceklerdir (Diker, 2010: 24). Lodalh ve Kejner, araştırmalarında eğitim seviyesinin yükseldikçe işe bağlılığın arttığı sonucuna ulaşmışlardır (Lodalh ve Kejner, 1965: 32). Lounsbury ve Hopes, yüksek eğitilmiş çalışanların, işlerine daha çok bağlandıklarını ifade etmişlerdir (Çakır, 2001: 112). Ancak, Sekaran ve

Mowday (1981) çalışmalarında bu durumun aksini ispat etmişlerdir. Yazarlar çalışmalarında eğitim seviyesi ile işe bağlılık arasında negatif bir ilişki bulmuşlardır (Word ve Park, 2009: 111). Buna ek olarak, NFO Intrafest tarafından yapılan bir çalışmada da eğitim seviyesi yüksek olanların bağlılık ve motivasyonları göreceli olarak düşük olduğu tespit edilmiştir. Bunun nedenin ise, eğitim seviyesi arttıkça, beklentilerin ve seçeneklerinde artması olarak belirtilmektedir (Süzer, 2003).

Literatürde, işe bağlılık ile eğitim düzeyi arasında ilişki olmadığını düşünen araştırmacılar da yer almaktadır. Rabinowitz (1981), eğitimin işe bağlılığı çok düşük düzeyde etkilediğini söylemiştir. Saal, farklı eğitim düzeylerine sahip insanlarla yaptığı çalışmada işe bağlılık ile eğitim düzeyi arasında bir ilişki bulamamıştır (Saal, 1987: 57). Rabinowitz ve arkadaşları (1977), eğitim ile işe bağlılık arasında bir ilişki bulamamış ve eğitimin işe bağlılığı belirlemede etken bir faktör olmadığını ortaya koymuştur.

2.4.2.1.4 Medeni Durum

Kişilerin, evli veya bekar olmaları, iş dışındaki yaşamlarında farklı alan ve düzeylerde sorumluluk üstlenme açısından işe bağlılığı etkileyebilecek bir faktör olarak ele alınabilir. Bekarların, ev ile ilgili sorumlulukları diğer aile fertlerince üstlenildiğinden işlerine bağlılıklarının daha fazla olacağı beklenebilir (Çakır, 2001: 112). Bununla birlikte yapılan araştırmalar, evli insanların daha az devamsızlık yaptığı, daha az işten ayrıldığı ve bekar olanlara kıyasla daha çok tatminkar olduklarını göstermektedir (Özkalp, 2001: 83).

Medeni durum ile işe bağlılık arasındaki ilişki değişik tartışmaları beraberinde getirmiştir. Sing ve arkadaşları (1981), 120 kamu çalışanı üzerinde yaptıkları çalışmada bekar çalışanların evli çalışanlara göre daha fazla işlerine bağlı olduklarını tespit etmiştir. Knoop (1995) tarafından yapılan çalışmada da bekarlıkla işe bağlılık arasında önemli bir korelasyon ortaya çıkmıştır (Karacaoğlu, 2005: 59). Lorence (1987) ise yaptığı çalışmada evli erkeklerin bekar erkeklerden daha fazla işe bağlılık gösterdiklerini ortaya koymuştur.

Bütün bunların aksine, Kömürcüoğlu araştırmasında, evli olan çalışanların işe bağlılık oranlarının diğer çalışanlara göre anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya çıkar mıştır (Güner, 2007: 37). Saal (1978) ise işe bağlılık üzerinde medeni durumun bir etkisinin bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır. Elloy ve diğerlerinin yapmış olduğu araştırmada, evli çalışanların evli olma durumuyla işe bağlılıkları arasında, yaşla işe bağlılık arasındaki değerde anlamlı bir korelasyon bulmuşlardır (Elloy vd., 1995; Güner, 2007:37).

2.4.2.1.5 Kıdem (Hizmet Süresi)

Kıdem, Türk Dil Kurumuna göre ‘‘bir görevde geçirilen süre’’ olarak tanımlanmaktadır (TDK Sözlük, www.tdk.gov.tr). Kıdem bir mevkide, bir yerde geçirilen tecrübedir. Kişilerin tecrübeleri arttıka işe bağlılıklarının da artacağı düşünülebilir. Çünkü uzun yıllar aynı işi yapan ve yaptığı bu işten doyum alan bireyler işleriyle psikolojik olarak  zdeşeşecek ve işlerine bağlanacaklardır.

Aynı işte bulunma süresi ile işe bağlılık arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar, işte bulunma süresi arttıka işe bağlılığın da artacağı varsayımı ile yola çıkmaktadır. Örneğin March ve Simon, işteki deneyimleri düşük olan çalışanların, yüksek deneyimli çalışanlara göre işleriyle daha az  zdeşeşebileceklerini söylemişlerdir (akır, 2001:114).

Anantharaman ve Kalipan (1982) ve Jones v.d (1975) yaptıkları araştırmalarda hizmet süresi ile işe bağlılık arasında doğrudan bir ilişki olduğunu söylemişlerdir. (Al-Otaibi 2000, 214’den; Uygur, 2009: 44). Wagner ve arkadaşları da (1987) kıdemi az olan kişilerin bağlılıklarının daha düşük olduğunu tespit etmişlerdir (Wagner vd., 1987).

Ancak yukarıda yer verilen çalışmaların aksine yapılan diğer çalışmalarda işe bağlılık ile kıdem arasında tutarlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır. (Rabinowitz ve Hall, 1977; Lodalh ve Kejner, 1965; Kanungo, 1982; Brown, 1996). Hizmet süresi ve işe bağlılık konusundaki araştırmaların tutarsızlığı, bu kavramın başka değerkenlerle birlikte değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır. Bu şekilde ilişkinin yönü ve gücü daha iyi anlaşılabilecektir (akır, 2001:114).

2.4.2.2 Kişinin Psiko-Sosyal Özellikleri

Çalışanın işine bağlılığını etkileyen bir diğer faktör olan çalışanın psiko-sosyal özellikleri, başarı güdüsü, kontrol odağı, içsel motivasyon, merkezi yaşam ilgisi ve çalışma değerleri olarak incelenecektir.

2.4.2.2.1 Başarı Güdüsü

Başarı güdüsü kuramının kaynağı Henry A. Murray'n (1938) çalışmalarıdır (Onaran, 1981: 202). Murray başarı gereksinimini zorlukların üstesinden gelme, gücü kullanma, zor olan şeyleri olduğunca hızlı sürede yapma çabasına duyulan eğilim olarak tanımlamıştır (Özer ve Topaloğlu, 2010: 96). Bu kuram Murray'ın görüşlerine dayanarak McClelland tarafından geliştirilmiştir. Teoride başarı ihtiyacı, daha önce yapılandan daha iyiyi yapma ihtiyacını; güç kazanma ihtiyacı, sorumlu olma, onları kontrol etme ve etkileme ihtiyacını ve bağlanma ihtiyacı da yakın arkadaşça ilişkiler sürdürme ihtiyacını karşılamaktadır (Tortop vd., 2006: 131).

Bir iç motivasyon örneği olan başarı güdüsü, kişinin yaptığı işi sürekli olarak “en iyi” yapma arzusu, yapılan her işte belirli bir mükemmellik düzeyine ulaşma çabasıdır. Başarı yönelimi yüksek bir kişinin en belirgin özellikleri şunlardır (www.kigem.com):

- **Sonuç odaklıdır:** Yaptığı işin somut sonuçlarını almak ister. Sonuca ulaşmamış iş onun için anlamlı değildir.
- **Hesaplanmış risk alır:** Sınırlarını zorlayan ama başarılabilir, orta düzeyde risk almayı tercih eder. Kendini sinamayayı sever, ama başarı şansı olmayan ve gerçeklerle bağdaşmayan durumlardan da uzak durur.
- **Geribildirim almak ister:** Yüksek başarı güdüsüne sahip kişiler, yaptıkları işin, gösterdikleri çabanın karşılığını görmek isterler. Böylece başarı düzeylerini değerlendirme şansı kazanır, hedeflerini mevcut duruma uyarlama olanağı bulurlar.

- ***İşine dört elle sarılır:*** Başarı güdüsü yüksek kişi işine çok bağlıdır ve yoğun biçimde işine gömülür. Bir işi yarıda bırakmak zorunda kaldığında rahatsız olur, işten başını kaldırmakta zorlanır.
- ***Kişisel sorumluluk üstlenir:*** Bir işin yapılmasının ve sonuçlandırılmasının sorumluluğunu yüklenir. Ek görevlere talip olur ve tek başına çalışmaktan zevk alırlar.

Başarı umudunun yüksek, başarısızlık korkusunun düşük olduğu durumlarda bireyin başarı güdüsü yüksektir (Umay, 2002:149). Başarı güdüsü yüksek olan bireyler davranışlarının sonuçlarına katlanma ve sorunlarını çözme bilincine sahiptir. Durumları analiz eden bu kişiler başarı olasılıklarını araştırır ve olaylara daha fazla odaklanırlar (Champoux, 2010: 159-162). Deneysel çalışmalara göre başarı güdüsünün davranışsal sonuçları şunlardır (Can, 1985: 66-68):

- Başarı güdüsü ile iş başarısı arasında olumlu bir ilişki vardır. Yüksek başarı gösteren bireyler, daha iyi iş başarısı gösterir.
- Bu kişiler kusursuzluğu, ödüllendirilmekten daha çok, kendi gelişimleri için isterler.
- Yüksek başarı güdüsüne sahip bireyler, çabalarının sonuçlarından kişisel sorumlulukları yüklenebilecekleri durumları yeğlerler. İş şanssa, kadere ya da talihe bırakmaktan çok, kendi rotalarını denetlemek isterler.
- Çeşitli seçeneklerin başarı olasılıklarını dikkatle inceleyerek amaçlarını belirlerler. Bu amaçlar, ne başarıyı garantileyecek ne de başarısızlık doğuracak derecede olmayan ortalama amaçlardır.
- Orta ya da uzun vadeli gelecekle daha çok ilgilenirler. Daha uzun vadeli bakış açlarına sahiptirler.

Arbak ve Özmen (2000)'in çalışmalarında, başarı güdüsü yüksek olan kişilerin, ilgi alanlarına uygun işleri daha çekici buldukları ortaya koyulmuştur. (Çakır, 2001: 120). Yüksek başarı güdüsüne sahip kişilerin işe bağlılık derecesinin, düşük başarı

güdüsüne sahip olanlara göre daha yüksek olduğunu söylemek mümkün olmaktadır (Güner, 2007: 40).

2.4.2.2.2 Kontrol Odağı

Kontrol odağı araştırmaları Julian Rotter'in *Sosyal Öğrenme Kuramı* içerisinde 'genellenmiş beklentiler' kavramından geliştirilmiştir (Burger, 2006:592). Rotter'ın kontrol odağı, içsel kontrolden dışsal kontrole iki kutuplu bir boyutta, davranışın sonuçlarını kimin ya da neyin etkilediğine ilişkin inançları içermektedir. İçsel kontrol odağı, gelecekteki sonuçlara dair kontrolün öncelikle kişinin kendisine bağlı olduğu inancını anlatmak için kullanılan bir terimdir; yani, içsel kontrol odağı olan kişiler davranışlarının sonuçlarının, kader, şans ya da başkaları yerine kendi eylemlerinden kaynaklandığına inanırlar. Dışsal kontrol odağı ise, kontrolün kişinin kendisinin dışında olduğu beklentisine karşılık gelir (Çırakoğlu ve Tezer, 2010: 31). Bireyler başarılı oldukları durumlarda içsel kontrol odaklı, başarısız oldukları durumlarda ise dışsal kontrol odaklı olmayı daha fazla tercih ederek bilişsel ve duygusal denge sağlama ve benliğe hizmet eden yargılarda bulunma eğilimi gösterirler (Akın, 2007: 9).

İç ve dış kontrol odağına sahip bireylerin iş ortamındaki davranışlarıyla ilgili en belirgin farklılıkları iş doyumunu, işe bağlılık ve motivasyon konularında ortaya çıkmaktadır. Çoğu araştırmada iç kontrol odaklı bireylerin, daha fazla iş doyumunu, işe bağlılık ve motivasyon yaşadıkları görülmüştür (Solmuş, 2004'den; Basım ve Şeşen, 2006: 161).

İşe bağlılık ile kontrol odağı arasındaki ilişki Reitz ve Jewell (1979)'in çalışmalarında incelenmiştir. Reitz ve Jewell, kontrol odağının işe bağlılık ile önemli derecede ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Çalışmada, içsel kontrol odaklı kişilerin işlerine daha çok bağlandıkları ve daha fazla motive oldukları görülmüştür. (Reitz ve Jewell, 1979: 77-78).

Kontrol odağının önemli iş sonuçları ile ilişkisi üzerine bir çalışma yapan Ng vd. (2006), iş motivasyonu, iyi olma hali, iş tatmini ve işe bağlılık gibi değişkenler

ile kontrol odağı arasında anlamlı ilişkiler olduğunu ifade etmektedirler (Kuruüzüm vd., 2010: 186).

Spector (1988), iş ortamındaki kontrol odağı ile iş tutum ve davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi için “iş kontrol odağı ölçeği” ni geliştirmiştir. Çalışmada, iç kontrol odaklı çalışanların, işe bağlılıklarının yüksek oldukları, işte daha uzun süre çalıştıkları, genellikle daha yüksek ücret aldıkları ve yüksek statüye sahip oldukları belirlenmiştir (Güner, 2007: 41).

Dailey ve Morgan (1978)’a göre kontrol alanı işe bağlılığı artırmaktadır. Ancak Mitchell ve diğerleri (1975), Pryer ve Distefano (1971) ve Runyan (1973) kontrol alanı ile işe bağlılık arasında negatif ilişki bulmuşlardır. Bu sonuca özellikle yaşlı çalışanların sadece işlerine kanalize olup çevresindeki olaylarla ilgilenmemeleri nedeniyle ulaştıkları belirtilmiştir (Uygur, 2009: 45).

2.4.2.2.3 İçsel Motivasyon

Motivasyon başlangıçta basit bir *isteklendirme* olarak ele alınsa da günümüzde hedefe yönelik çabalara neden olan tüm unsurları içeren bir süreç olarak ifade edilir (Hotamışlı ve Şenol, 2011:1). *Motivasyon* sözcüğü Latince hareket anlamına gelen *motivare* sözcüğünden gelir. Kişilerin belli bir amacı gerçekleştirmek için kendi arzu ve istekleri doğrultusunda davranmaları ve ya belli amaçlara ulaşmak için bir güç kazanma halidir (Tınaz, 2009: 5). Motivasyonda en önemli konu, işgören davranışlarını ve bunların nedenlerini bilmektir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 118).

Motivasyonun içsel ve dışsal olarak iki şekilde incelenmesi Herzberg ve diğerlerinin motivasyonda “çift faktör teorisi” ne dayanmaktadır (Çakır 2001: 129). Bu teoriye göre, yalnızca içsel faktörler yüksek düzeyde motivasyon sağlayabilir ve çalışanlar, yüksek özsaygı, kişisel gelişme, başarılı olma duygusu gibi nedenlerle motive olur (Lambert 1991: 343). Kısaca kişinin kendi yeteneklerini ortaya koyma deneyimi olan içsel motivasyon (Brief ve Aldag, 1977: 497) işe ilgili temel özellikleri içerir. İçsel motivasyon araçlarıyla motive olan işgörenler, işlerini severek ve istereyerek yaparlar. Çünkü içsel motivasyon araçları çalışanın moral ve motivasyonu yükselten itici bir rol oynar (Mottaz, 1985: 366).

Motivasyon ile işe bağlılık arasındaki ilişkiyi açıklayan Vroom (1962), işe bağlılığın içsel faktörlerle açıklanabileceğini ve bu yüzden işe bağlılığı yüksek kişilerin, işlerinde daha çok içsel şekilde motive olan olacaklarını söylemiştir (Çakır, 2001: 131). Hackman ve Lawler, içsel güdülerini fazla olan kişilerin, daha yüksek işe bağlılık düzeyine sahip olduklarını belirtmişlerdir (Hackman ve Lawler, 1971: 279).

Weissenberg ve Gruenfeld (1968) yapmış oldukları araştırmada, içsel motivasyonla işe bağlılık arasında kuvvetli bir ilişki olduğunu yani içsel motivasyonu yüksek bireylerin işe bağlılıklarının da yüksek olacağını tespit etmişlerdir. Ayrıca Gorn ve Kanungo, içsel ve dışsal motivasyonun işe bağlılığa etkisi konusundaki araştırmalarında, hem içsel güdülere sahip bireylerin, hem de dışsal güdülere sahip bireylerin doyumları yüksek olduğu takdirde, işlerine bağlılıklarının yüksek olduğunu, ancak içsel güdülerini doyuma ulaştıran bireylerin işe bağlılıklarının, dışsal güdülerini doyuma ulaştıranlardan daha yüksek olduğunu göstermiştir (Çakır, 2001:133).

2.4.2.2.4 Çalışma Değerleri

İnsan hayatında çalışmanın çok büyük önem arz etmesi, kişilerin çalışmayı algılama derecelerini ön plana çıkarmıştır. Çalışma değerleri, bireylerin çalışma hayatındaki inançları, amaçları ve bu amaçlara ulaşmak için gösterdikleri davranış biçimleriyle ilişkilidir. Çalışanın, çalışmadan ne beklediği ve nasıl davranması gerektiği ile ilgili kişisel görüşleri çalışma değerlerini yansıtır. Çalışma değerleri çalışanın yaşadığı ortamda geçirdiği sosyalleşme süreci sonunda öğrenmiş olduğu değerler olması sebebiyle etik davranışlara da rehberlik eder.

Çalışma değerleri iki ayrımda incelenebilmektedir. Bunlar, araçsal yaklaşım ve amaçsal yaklaşımdır (Çakır, 2001: 134). Araçsal yaklaşım, kişinin çalışmayı, hayatını sürdürebilmek için ihtiyacı olan maddi getiriye sağlama aracı olarak görmesidir. Amaçsal yaklaşım ise; kişinin çalışmayı bir amaç olarak görmesi, boş zamanlarında bile çalışmaya yönelmesi, çalışmada başarmanın verdiği hazı ön planda tutması çalışmaya ve işine değer vermesi ile ilgilidir. (Diker, 2010: 29). Çalışanların işe bağlılıkları düşünüldüğünde işe, amaçsal bakış açısıyla yaklaşmak daha anlamlı olacaktır. Amaçsal yaklaşım literatürde iş ahlakıyla ilişkilendirilir.

Çalışanlara yol gösteren iş ahlakı, çalışma hayatında neyin doğru neyin yanlış olduğunu anlamamızı sağlar.

Çalışma değerleri ile işe bağlılık arasındaki ilişkileri inceleyen az sayıda araştırma vardır (Kuruüzüm vd., 2010: 187). Saal (1987) araştırmasında, yüksek iş ahlakına sahip kişilerin işe bağlılıklarının da yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır (Saal, 1978: 57). Ayrıca, Lee ve Mowday ve Brief ve Aldag, olumlu çalışma değerlerine sahip kişilerin iş doyumu ve işe bağlılıklarının yüksek olduğunu belirtmişlerdir (Çakır, 2001: 136).

2.4.2.2.5 Merkezi Yaşam İlgisi

Bireyin, yerine getirilen bir faaliyetin yaşamındaki yeri ve konumu konusundaki durumu olarak tanımlanan merkezi yaşam ilgisi kavramı, ilk kez Dubin tarafından ortaya atılmış, daha sonraları işe bağlılık çalışmaya bağlılık araştırmalarında bir çıkış noktası olmuştur (Çakır, 2001: 137).

Merkezi yaşam ilgisi ve işe bağlılık arasındaki ilişki konusunda net bir sonuca ulaşılamamıştır. Mitchell ve arkadaşları (1975) işe bağlılık ile merkezi yaşam ilgisi arasındaki ilişkiyi ölçmek için yaptıkları çalışma da ikisi arasında negatif bir ilişki (Mitchell vd.,1975: 174) bulmuşken, Baba (1989), öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmasında pozitif bir ilişki tespit etmiştir. (Genis ve Wallis, 2005: 66).

2.4.3 Diğer Faktörler

İşe bağlılığı, buraya kadar anlatılan faktörler dışında örgütsel, hukuksal, ekonomik ve toplumsal faktörlerde etkilemektedir. Bu faktörler işe bağlılığa doğrudan değil dolaylı yoldan etki eden koşullar içerir.

İşe bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler; *örgütün büyüklüğü, ücretin miktarı, çalışma koşulları, çalışma saatleri, kariyer olanakları ve yönetim stili* olarak örneklendirebilir. Örgütlerin esnek ve organik bir yapıya sahip olması, ücretin adil ve tatmin edici şekilde belirlenmesi ve çalışma ortamının güvenli, rahat ve sağlıklı koşullara sahip olması işgörenlerin işe olan tutumlarında olumlu etkiler yaratabilmektedir. Ayrıca, çalıştıkları örgütte kariyer olanakları ve yükselme

imkanları bulunması bireylerin işlerine duydukları bağlılıkları artırabilecek unsurlardan biridir.

İş hayatına yönelik yapılan hukuksal düzenlemeler işe bağlılığı etkileyen dolaylı faktörlerden bir diğeridir. Özellikle çalışan ile işveren arasında yapılan iş sözleşmelerindeki çalışan için doğan borçlar ile iş hukukunda yer alan, yükümlülüklerin yerine getirilmemesi durumunda uygulanacak yaptırımlar işe bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir (Güner, 2007: 50).

İşe bağlılığı etkileyen toplumsal ve ekonomik faktörler ise sosyo-ekonomik refah düzeyi, toplumun sahip olduğu kültür ve işe ilişkin tutumları, ekonomik koşullar, işsizlik oranları ve iş bulma olanakları olarak sayılabilir (Çakır, 2001: 159-163).

2.5 İşe Bağlılığın Çeşitli Değişkenlerle İlişkisi

İşe bağlılık, iş tatmini, performans, işten ayrılma, devamsızlık ve işe geç kalma gibi çeşitli göstergelerle yakından ilişkidir.

2.5.1 İşe Bağlılık ve İş Tatmini

İş tatmini, çalışanların işine devamlılığı, bağlılığı, işini çekici bulması ve verimliliği için önemli bir unsurdur (Tümgan, 2007: 22). İşin özellikleri ile kişinin istedikleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşen (Tınaz, 2009: 25) iş tatmini en basit tanımıyla, çalışanların işinden hoşlanması ve mutlu olmasıdır. İş tatmini ile birey işine karşı pozitif duygular besler.

Çalışanların işten duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk durumunu ifade eden iş tatmini kavramı işle ilgili koşullara yönelik geliştirilen pozitif tutumu açıklamaktadır. Yüksek iş tatmini kişinin işini, iş arkadaşlarını, iş ortamını sevmesi diğer bir ifade ile işe ilişkin pozitif bir tutum geliştirmesi ile ilişkilidir (Aşık, 2010: 37).

İşe bağlılık bilindiği üzere bireylerin işleriyle ilişkili beklentilerinin ötesine geçmektir. Dolayısıyla işe bağlılık, işin bireylerin mevcut ihtiyaçlarını ne ölçüde tatmin ettiğini açıklayan bir fonksiyon olarak görülür (Govender ve Parumasur,

2010: 239). Bireyin, ihtiyaçlarını tatmin eden bir işe sahip olması ise iş tatminini sağlayacağından işe olan bağlılığında güçlendirecektir.

İşe bağlı çalışanlar yaptıkları işten zevk alırlar çünkü işlerini severek yaparlar (Hafer ve Martin, 2006:3). İşini tüm yönleriyle benimseyen çalışan için işin sevdiği yönleri fazla ise işine bağlılık derecesi artacak ve kişi bu işi yapmaya devam edecektir. Kişinin işine bağlı olması ise verimliliği artıracak, iş tatmini bulacak, iş ortamı ile daha olumlu ilişkiler kuracaktır (Erdoğan, 2007: 557).

İş tatmini ile işe ve örgüte bağlılık arasında paralel ve anlamlı bir ilişki vardır. Yüksek iş doyumuna sahip olan çalışanın örgütü sahiplendiği, işe bağlılığının arttığı ve isteğe bağlı işgücü devir hızı oranının azaldığı saptanmıştır (Aşık, 2010: 44)

İş tatmininin, işe bağlılıktan etkilenen bağımlı bir değişken olarak ele alındığı durumda, ilişkinin güçlü olduğu görülmektedir. O'Driscoll ve Randall (1999), iş tatminini, işe bağlılık ve duygusal bağlılığın önemli bir belirleyicisi olduğunu söylemiştir (O'Driscoll ve Randall, 1999: 205). Kanungo (1982), araştırmasında iş tatmini ve işe bağlılık arasında pozitif bir kolerasyon bulmuştur (Kanungo, 1982:347). Brown ise iş tatminini işe bağlılığın bir sonucu olarak ele almış ve işe bağlılıkla genel iş tatmini arasında güçlü bir ilişki saptamıştır (Çakır, 2001: 78).

Ulusal literatürde Yüksel (2003), iş stresi, iş tatmini ve işe bağlılık arasındaki ilişkiyi teknisyenler üzerinde yaptığı çalışmayla incelemiştir. Araştırmanın sonucuna göre iş tatmini ile işe bağlılık arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Yüksel'e göre çalışmanın sonuçları, iş doyum düzeyinin artması durumunda işe bağlılıkta da artma olacağını, ya da iş doyumunun azalması durumunda işe bağlılıkta da azalma gerçekleşeceğini göstermektedir.

2.5.2 İşe Bağlılık ve Performans

En basit tanımıyla performans, bir bireyin, grubun ya da örgütlenmiş bir sistemin iş yapma düzeyi olarak ifade edilir. Performans, belirlenen koşullara göre bir işin yerine getirilme düzeyi veya ortaya koyduğu sonuçlardır (Şimşek ve Çelik, 2012: 157).

Örgüt açısından olduğu gibi çalışan açısından da performans önemli bir kavramdır. Çalışanların, işlerini ne derecede etkin ve başarılı yaptıkları performansları sayesinde belli olur. Kendisine verilen görev ve sorumlulukları zamanında ve başarılı bir şekilde gerçekleştiren birey yüksek performans gösterecektir.

İşlerine bağlı bireyler, işlerinin gerektirdiği görev ve sorumlulukları istekle, etkin bir şekilde ve gönüllü bir çaba ile yerine getirirler (Çakır, 2001: 169). Ayrıca bu bireyler işte kendilerini rekabetçi ve başarılı hisseden, kişisel ve örgütsel amaçların bağdaşabileceğine inanan kişilerdir (Mudrack, 2004: 49).

Gelişen işe bağlılık, işgörenlerin potansiyelleri için çalışmasına olanak sağlayarak örgütsel etkinlik ve verimliliğinin artırılmasına neden olur. Ayrıca çalışanların işlerini daha anlamlı hissetmesini sağlar (Zhou ve Bo, 2008: 118). Böylece çalışanlar daha yüksek performans sergileyeceklerdir.

Genel olarak işe bağlılığın işgörenin çaba ve performansı ile pozitif ilişkili olduğu görüşü (Ingram vd., 1991:188) hakim olsa da işe bağlılık ve performans ilişkisine yönelik yapılan araştırmalarda tam anlamıyla net bir sonuca ulaşılamamıştır. Vroom, işe bağlılık ile işten gösterilen performans arasında güçlü bir ilişki bulmuş iken, Saal (1987) ve Lodahl ve Kejner (1965) araştırmalarında iki değişken arasında önemli bir ilişkiye rastlamamışlardır (Çakır, 2001:170; Saal, 1987; Lodahl ve Kejner, 1965). Randall and Cote (1991), yaptıkları araştırmada, işe bağlılıkla çalışan performansı arasında olumlu bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ancak yazarlar bu ilişkinin iş tatmini sayesinde gerçekleştiğini söylemişlerdir.

İşe bağlılık bireysel ve örgütsel çıktılara önemli ölçüde etki eden bir faktör olarak düşünülmesine rağmen, son yıllarda yapılan analizlerde işe bağlılık ile tüm genel iş performans çıktıları arasında anlamlı olmayan ilişkiler bulunmuş ve işe bağlılığın performansı doğrudan değil dolaylı yoldan etkilediği söylenmiştir (Diefendorff vd., 2002: 93).

2.5.3 İşe Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti

Örgüt ve çalışanlar arasında sağlanan karşılıklı psikolojik anlaşma çerçevesinde işgörenlerin iş gereklerine uygun niteliklere sahip olarak örgütsel amaçlara inanmış, yüksek başarı güdüsüne sahip bireyler olmaları, örgüt adına çaba harcamalarını sağlayacaktır. Bu çabalar sonucu birey elde ettiği içsel ve dışsal ve kazanımlar sayesinde olumlu tutumlar geliştirecektir. Aksi durumda ise, işini, iş yerini, arkadaşlarını beğenmeyen, kendisini iş yerinin bir parçası olarak görmeyen birey olumsuz tutumlar sergileyebilecektir. Bu olumsuz tutumlardan biri de işten ayrılma olarak değerlendirilebilir (Taslak, 2008: 125).

İşe bağlılık, çalışanın işini istekli gerçekleştirmesini ve böylelikle kurum amaçları ile paralel çalışmasını sağlamaktadır (Diefendorff vd., 2002). Ancak işinden tatmin olmayan ve cazip iş olanaklarından yararlanmak isteyen kişilerin, işten ayrılma niyetleri yüksek olmaktadır. Olumsuz ekonomik ve işgücü piyasası koşullarından ötürü başka iş olanaklarının kısıtlı olması çalışanın işinden ayrılma niyetini azaltmaktadır. Ancak bu durumun çalışanın işine bağlı olduğu anlamına gelmemektedir. Mecburiyetten ötürü, çalışan işine devam etmektedir (Güner, 2007: 68).

İşe bağlılık işten ayrılma davranışı ile doğrudan ilişkilidir (Blau ve Boel,1987:288). Literatürde, bireylerin işlerinden ayrılmadan önce bir uzaklaşma süreci yaşayacağı, bunun da büyük ölçüde bağlılığın azalması sonucunda gerçekleşeceği belirtilmektedir (Arı vd., 2010: 144). Arnold ve Feldman'da, işten ayrıma sürecine ilişkin yaklaşımlarında işe bağlılığı, işten ayrılmayı olumsuz etkileyen bir faktör olarak ele almışlardır (Çakır, 2001: 179).

İşleriyle fazlasıyla meşgul olan çalışanların yüksek işe bağlılık göstermesi motivasyonlarını yükselmekte, böylelikle kurumdan ayrılma niyetlerini de azaltmaktadır (Diefendorff vd., 2002: 94). Cohen (2000)'da işlerine bağlı olan bireylerin bu durumu örgütlerine ve mesleklerine yükleyeceğini, böylece bağlılık düzeylerinin artacağını, bu bağlanmada işten ayrılma niyetlerinin azalacağını söylemiştir (Arı vd., 2010: 150).

Sjöberg ve Sverke (2000), çalışmalarında işe bağlılığın işten ayrılma niyeti ile negatif ilişki içerisinde olduğunu belirlemişlerdir (Arı vd., 2010: 150).

Arı ve arkadaşları 2010 yılında yatırım uzmanları üzerinde yaptıkları araştırmada işe bağlılığın tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisini incelemişlerdir. Araştırma sonucu işe bağlılığın azaldıkça işten ayrılma niyetinin de arttığı belirlenmiştir.

Tüm bu araştırma sonuçlarına göre işe bağlılığın işten ayrılma niyetine negatif yönde etki ettiğini söylebiliriz. Ancak tek başına işten ayrılmama davranışının işe bağlılığın yüksek olduğunu belirten bir gösterge olmadığını da bilmemiz gerekir.

2.5.4 İşe Bağlılık ve Devamsızlık

Devamsızlık, çalışanların, hastalık ya da bunun dışında ki çeşitli psikolojik, sosyal ve ekonomik nedenlerle çalışma saatleri içerisinde işinde bulunmama halidir (Zerenler, 2008: 228). Böyle bir durumda devamsızlık yapan birey, işyerinde üstlenmiş olduğu görev ve sorumlulukları yerine getirmeyecek ve bir aksamaya sebep olacaktır (Çakır, 2001: 173).

İşe devamsızlık kaynakları arasında iş tatminsizliği önemli bir yer tutar. Yüksek iş tatminine sahip işgörenin, işten ayrılmayı düşünmesi ve ya devamsızlık yapması daha az olasıdır (Şimşek vd., 2011: 391). İşe bağlılığın iş tatminiyle ilişkisi düşünüldüğünde işine bağlı bireylerin daha az devamsızlık göstereceğini söylemek yanlış olmayacaktır.

İşe bağlılığın devamsızlıkla ilişkisini incelerken devamsızlığın nedenine dikkat etmek gerekir. Devamsızlığı olan bireyin, bunun nedenini araştırmadan, işe bağlı olmadığını söylemek doğru değildir. Bireyin önemli kişisel nedenlerle devamsızlık yapması, onun kesin olarak işe bağlılık duymadığını göstermeyecektir (Çakır, 2001: 173).

Steel ve Rentsch (1995), çalışmalarında yetmiş ay boyunca çalışanların işe bağlılık ve devamsızlıklarını takip etmiş ve işe bağlılıkları yüksek olan çalışanların düşük devamsızlık oranına sahip olduklarını belirtmişlerdir (Çakır, 2001: 174).

Wegge ve diğeri, işe bağlılık ile devamsızlık arasında güçlü bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Güner, 2007: 77). Aynı şekilde Blau ve Boal' da hemşireler üzerinde yürüttükleri araştırmalarında yüksek derecede işe bağlılık gösteren bireylerin düşük bağlılık gösterenlere göre daha az devamsızlık yaptıklarını tespit etmişlerdir (Karacaoğlu, 2005: 58).

Ancak bu iki değişken arasında önemli bir ilişki bulamayan araştırmalar da mevcuttur. Siegel ve Ruh (1973)'un yaptıkları araştırmanın sonucunda, işe bağlılık ile devamsızlığın ilişkili olmadığı tespit edilmiştir. Bunun nedeni, bazı araştırmalarda, zorunlu nedenlerle işe gelememe durumunun devamsızlıktan sayılırken, bazı araştırmalarda ise devamsızlık sayılmamasından kaynaklanmaktadır (Çakır, 2001:175).

2.5.5 İşe Bağlılık ve İşe Geç Kalma

İşe geç gitme, bilinçli veya zorunlu (ulaşım, aile sorunları vb.) nedenlerle iş yerine zamanında gidememe durumudur (Zerenler, 2008: 228). Sorumluluklarının bilincinde olan işine bağlı bireylerin işine geç kalma oranının düşük olması beklenir. Devamsızlıkta olduğu gibi birey bazı istenmeyen koşullar yüzünden işine geç kalabilir. Ancak işine bağlı bireylerin iş ve iş ortamına ilişkin nedenlerle işe geç kalması işe bağlılığı az olan bireylere göre daha düşük olacaktır (Çakır, 2001: 176).

İşe bağlılık ile işe geç kalma ilişkisine değinen çoğu araştırmada işe geç kalma oranının işine bağlı bireylerde düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örneğin, Clegg (1983) yaptığı araştırmada, işe bağlılığı düşük çalışanların işe çok sıklıkta geç geldiklerini ortaya çıkarmıştır (Çakır, 2001: 176).

Bu bölümde işe bağlılık kavramına değinilmiştir. Bundan sonra üçüncü bölüm başlığı altında araştırmanın amacına ve önemine, varsayımına, yöntemine, analiz ve bulgulara yer verilip, tanımlayıcı istatistikler çerçevesinde değerlendirmeler yapılacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

GENEL SİNİZMİN VE ÖRGÜTSEL SİNİZMİN İŞE BAĞLILIK DÜZEYİNE ETKİSİ: KONYA İLİNDEKİ OTEL ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Bu bölümde, çalışmanın ilk iki bölümünde teorik düzeyde ele alınan sinizm ve örgütsel sinizm kavramlarının işe bağlılığa etkisini test etmeye yönelik olarak Konya ilinde faaliyette bulunan dört ve beş yıldızlı otel çalışanları üzerine yapılan bir anket çalışması ve bu çalışmanın analizleri sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır.

Bu bölüm kapsamında; araştırmanın amacına ve önemine, varsayımına, yöntemine, analiz ve bulgulara yer verilip, tanımlayıcı istatistikler çerçevesinde değerlendirmeler yapılmıştır.

3.1 Araştırmanın Amacı

Çalışmanın temel amacı dört ve beş yıldızlı otel çalışanlarından hareketle genel sinizmin ve örgütsel sinizmin çalışanların işe bağlılıkları üzerindeki etkisini incelemektir. Ayrıca çalışmanın diğer bir amacı da, otel çalışanlarının demografik özelliklerine göre genel sinizm, örgütsel sinizm ve işe bağlılık düzeylerinde farklılık olup olmadığını tespit etmektir.

3.2 Araştırmanın Önemi

Çalışmanın söz konusu amaçlarına ulaşılması öncelikle henüz herhangi bir bilimsel çalışmaya konu edilmemiş olan genel sinizm, örgütsel sinizm ve işe bağlılık değişkenleri arasındaki ilişkinin test edilerek ulusal ve uluslararası yönetim literatüründeki ilgili boşluğu dolduracak olması bakımından önemlidir. Bunun yanı sıra çalışma hedeflediği temel amacını farklı pazar, müşteri ve niteliklere sahip otel türlerini kapsayacak şekilde derinleştirecek olması bakımından da ayrı bir önem taşımaktadır.

Öte yandan, günümüz dünyasında bacasız sanayi olarak nitelenen turizm sektörünün hızlı bir gelişme dinamiğine ve gittikçe artış gösteren uluslararası turizm rekabetine açık bir yapıya sahip olması, gerek bu sektörde faaliyette bulunan

işletmeler açısından sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamaya imkân verecek, gerekse de ulusal turizm ekonomisini güçlendirecek önlemler alınmasını zorunlu kılmaktadır. Bu bağlamda müşteri odaklılığın ve hizmet kalitesinin diğer sektörlerle nazaran çok daha önemli ve belirgin olduğu turizm sektöründe, yüksek performansa sahip işletme çalışanlarının istihdamı ve geliştirilmesi hayati bir öneme sahiptir. Dolayısıyla yüksek performansın önemli engelleyicilerinden biri olarak değerlendirilen sinizm ve örgütsel sinizm ile önemli geliştiricilerinden biri olarak değerlendirilen işe bağlılık arasındaki ilişkinin tespit edilmesi ve buna paralel önlemlerin alınması turizm sektöründe faaliyette bulunan işletmelerin en temel ihtiyaçlarından birisi olarak düşünülmelidir. Bu kapsamda çalışmadan elde edilecek sonuçlar, yönetici ve çalışan performansının önemli girdileri olarak kullanılabilir ve bu ise, otel işletmeleri açısından olumlu örgütsel performans çıktıları olarak kendini gösterebilecektir.

3.3 Konuyla İlgili Çalışmalar

Ulusal yazına bakıldığında, sinizm, örgütsel sinizm ve işe bağlılık arasındaki ilişkiyi ölçen herhangi bir çalışmaya rastlanılmamasıyla birlikte uluslararası yazında birkaç çalışmanın var olduğu görülmüştür. Bu çalışmaları kısaca özetleyecek olursak;

- Kang, Young-Wook, Lee, Seung-Cheol ve Kim, Myeong-Hee, 2008 yılında özel kolej çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada işe bağlılık ve örgütsel bağlılık üzerinde örgütsel değişim sinizminin etkisini incelemişlerdir. Özel üniversite idari müdürlerinin yapmış oldukları örgütsel değişim faaliyetleri sonucunda çalışanlarda meydana gelen sinizm düzeylerinin işe ve örgüte bağlılıklarını nasıl etkilediklerini ortaya koymuşlardır. Yapılan analizler sonucunda müdürlerin örgütsel değişim faaliyetleriyle birlikte çalışanlarda örgütsel sinizme yol açtıklarını bunun sonucunda da çalışanların işe bağlılıklarını ve örgütsel bağlılıklarını azalttıklarını tespit etmişlerdir. Diğer yandan tartışma yaşanmayan kampüslerdeki çalışanların örgütsel değişim sinizminin işe bağlılık ve örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunamamıştır.

- McKelvey ve Sekaran (1977) , ‘İşe Bağlılığın Kariyer Temelli Teorisi’ isimli çalışmasında toplam 441 bilim adamı ve mühendisler üzerinde bir uygulama gerçekleştirmiştir. McKelvey ve Sekaran çalışmasında işe bağlılığı etkileyen değerleri 49 faktöre ayırmış ve bunlar üzerinde çoklu regresyon analizi yapmıştır. Bu faktörlerden kariyer ve kişilik özellikleri faktörlerine ayrı önem veren yazarlar çalışmalarında işe bağlılığı pozitif ve negatif yönde etkileyen özelliklere dikkat çekmiştir. Çalışmada sinizm kavramı bir kişilik özelliği olarak kullanılmıştır. Kişileri idealist ve sinik birey olarak ikiye ayıran yazarlar, bu özelliklerin yönetici olan mühendislerle, yönetici olmayan mühendisler üzerindeki etkisini regresyonla ölçmüşlerdir. Yönetici olmayan sinik mühendislerin işlerine idealist olanlardan daha bağlı olduklarını tespit etmişlerdir. Ayrıca yönetici olan sinik mühendislerin işlerine bağlılıklarında meydan okuma, stres üretme gibi alt faktörlerin oldukça etkili olduğu belirlenmiştir.
- Naus 2007 yılında örgütsel sinizmin yapısı, öncülleri ve işgören sinizmi üzerinde yarattığı sonuçları konu edenen doktora tez çalışmasında örgütsel sinizm ile işe bağlılık arasındaki ilişki test etmiştir. Naus, değişik örgütlerde çalışan 576 hastane çalışanı üzerinde yaptığı anketlerde örgütsel sinizmin örgüte örgütsel çıktılara (örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, rol davranışı), işe yönelik çıktılara (işe bağlılık, hizmet odaklılık) ve çalışana yönelik çıktılara (stres, örgüte dayalı özsaygı) etkisini analiz etmiştir. Naus yaptığı araştırmalara göre oluşturduğu hipotezlerde örgütsel sinizmin, örgütsel bağlılık ve örgüt tabanlı özsaygı ile negatif, stress ile de pozitif ilişkili olduğunu söylemiştir. Ayrıca, yazar örgütsel sinizmin daha çok örgüte, yöneticilere ve örgüt içindeki uygulamalara yönelik olduğunu belirterek örgütsel sinizm ile işe bağlılık, hizmet odaklılık ve rol davranışı arasında anlamlı bir ilişkinin olmayacağına dair hipotez oluşturmuştur. Yapılan analizler sonucunda örgütlerine sinik tutum sergileyen bireylerin diğerlerine nazaran daha az işe bağlılık gösterdikleri söylenmiştir Yani örgütsel sinizm arttıkça işe bağlılık azalmaktadır. Ancak iki değişken arasında ilişki negatif yönlü bulunmasına rağmen aralarında ki ilişki

istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır. Bununla birlikte, yazar işe bağlılık ölçeğinin güvenilirliğini tartışmalı gördüğünü söylemiştir. Örgütsel sinizmin ayrıca örgütsel bağlılıkla negatif yönde bir ilişkiye sahip olduğu, örgütsel vatandaşlık, hizmet odaklılık ve rol davranışı ile de anlamlı bir ilişkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir.

3.4 Araştırmanın Varsayımları

Konya ili otel çalışanları üzerinde uygulanan bu araştırma aşağıda yer alan varsayımlar çerçevesinde yapılmıştır;

- ✓ Veri toplama araçlarında yer alacak sorular araştırma konusunun test edilmesi açısından sayıca ve anlam bakımından yeterli olacağı varsayılmaktadır.
- ✓ Ankete katılan katılımcıların anket sorularını doğru bir biçimde algıladıkları ve doğru bir şekilde cevapladıkları varsayılmaktadır.
- ✓ Araştırmada seçilen örneklem evreni temsil yeterliliğine sahiptir.
- ✓ Araştırmada kullanılan ölçme araçları, araştırmanın amacı ve içeriğine uygundur.

3.5 Araştırmanın Kısıtları

Araştırma, Konya ili Karatay ve Selçuklu ilçelerinde faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinin çalışanları ile sınırlıdır. Araştırmanın bulgularının temel olarak Türkiye’de sadece Konya otel çalışanları ile sınırlandırılmış olması çalışmanın tüm Türkiye, ya da daha geniş bir coğrafya için yapılacak genellemelerin doğruluk derecesini sınırlandıracaktır. Araştırmanın tek bir sektörde (turizm) yapılmış olması ve elde edilen verilerin analizinin kullanılan istatistiksel yöntemlerle sınırlı olması da diğer kısıtlardır.

Genel sinizm, örgütsel sinizm ve işe bağlılık arasındaki ilişkisinin analizinde, bu araştırmanın sonuçları yeterli olmayıp, ileride farklı sektörlerde ve daha geniş bir kesimde yapılacak olan çalışmalar ile bu kısıtlar giderilmiş olacaktır.

3.6 Metodoloji

Araştırmanın metodolojisi, araştırmanın probleminin belirlenmesi, araştırma modelinin oluşturulması ve hipotezlerin kurulması, evren ve örneklemin belirlenmesi, veri toplama yönteminin oluşturulması, anket formunun ön testi ve verilerin toplanması aşamalarından oluşmaktadır. Bu aşamalar aşağıda açıklanmıştır.

3.6.1 Araştırmanın Problemleri

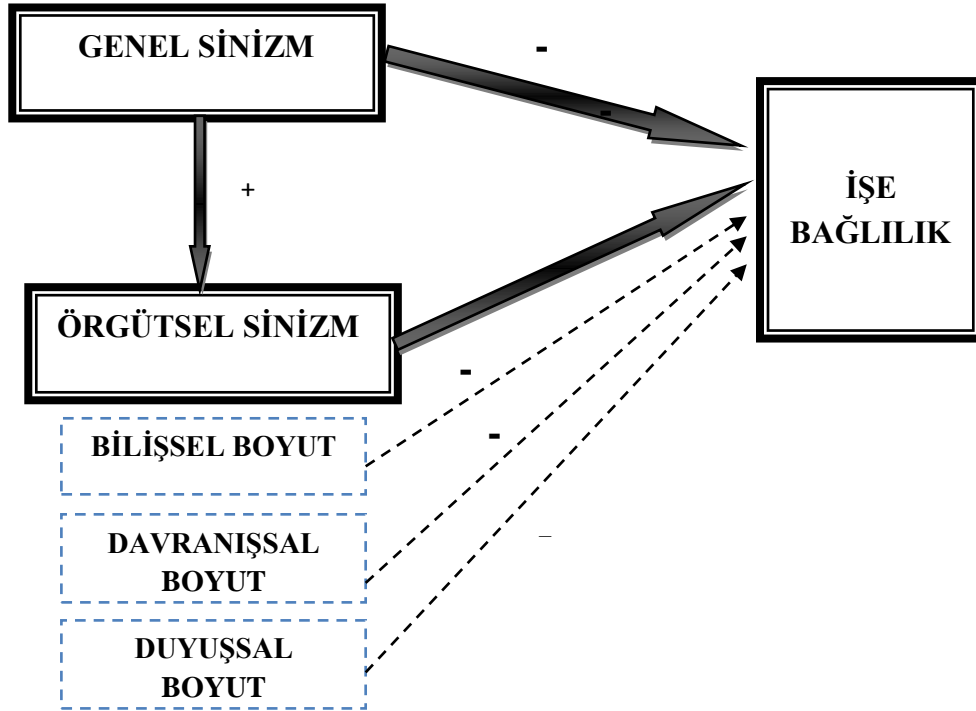
Araştırmanın problem cümleleri şu şekildedir:

- 1) Örgütsel sinizm ile işe bağlılık arasında ilişki var mıdır?
- 2) Genel sinizm ile işe bağlılık arasında ilişki var mıdır?
- 3) Genel sinizm ile örgütsel sinizm arasında ilişki var mıdır?
- 4) Çalışanların demografik özelliklerine göre genel sinizm, örgütsel sinizm ve işe bağlılık farklılık göstermekte midir?

3.6.2 Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Konya ili Karatay ve Selçuklu ilçelerinde faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinin çalışanları üzerinde sinizm, örgütsel sinizm ve işe bağlılık arasındaki ilişkiyi ölçen bu çalışma için aşağıdaki model oluşturulmuştur.

Şekil. 3.1. Araştırma Modeli



Araştırmanın ana hipotezleri ise şu şekilde sıralanabilir;

- **H₁**: Demografik değişkenlere göre genel sinizm, örgütsel sinizm ve işe bağlılık boyutlarının anlamlı farklılıkları vardır.
- **H₂**: Örgütsel sinizmin alt boyutları işe bağlılık değişkenini açıklamada istatistiksel olarak anlamlıdır.
- **H₃**: Örgütsel sinizm değişkeni işe bağlılık değişkenini açıklamada istatistiksel olarak anlamlıdır.
- **H₄**: Genel sinizm değişkeni işe bağlılık değişkenini açıklamada istatistiksel olarak anlamlıdır.
- **H₅**: Genel sinizm değişkeni örgütsel sinizm değişkenini açıklamada istatistiksel olarak anlamlıdır.

Araştırmanın alt hipotezleri ise şu şekilde sıralanabilir;

- **H_{1a}**: Cevaplayıcıların cinsiyete göre işe bağlılık ölçeği maddelerine katılım değerlerinin ortalamaları farklılık göstermektedir.
- **H_{1b}**: Cevaplayıcıların cinsiyete göre genel sinizm ölçeği maddelerine katılım değerlerinin ortalamaları farklılık göstermektedir.
- **H_{1c}**: Cevaplayıcıların cinsiyete göre örgütsel sinizm ölçeği faktörlerine katılım değerlerinin ortalamaları farklılık göstermektedir.
- **H_{1d}**: Cevaplayıcıların meslekte çalışma süresine göre işe bağlılık ölçeği maddelerine katılım değerlerinin ortalamaları farklılık göstermektedir.
- **H_{1e}**: Cevaplayıcıların işletmede çalıştığı yıla göre örgütsel sinizm ölçeği faktörlerine katılım değerlerinin ortalamaları farklılık göstermektedir.
- **H_{1f}**: Cevaplayıcıların kurumdaki kadro türlerine göre işe bağlılık ölçeği maddelerine katılım değerlerinin ortalamaları farklılık göstermektedir.
- **H_{1g}**: Cevaplayıcıların kurumdaki kadro türlerine gruplarının genel sinizm ölçeği maddelerine katılım değerlerinin ortalamaları farklılık göstermektedir.
- **H_{1h}**: Cevaplayıcıların kurumdaki kadro türlerine gruplarının örgütsel sinizm faktörlerine katılım değerlerinin ortalamaları farklılık göstermektedir.

3.6.3 Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırma evrenini Konya ili Karatay ve Selçuklu ilçelerinde faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinin çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın yapıldığı tarihlerde Konya Kültür ve Turizm müdürlüğünden alınan bilgiye göre Konya ili merkez ilçeleri olan Selçuklu ve Karatay ilçelerinde 4 ve 5 yıldızlı olarak faaliyet gösteren 9 otel işletmesi bulunmaktadır. Araştırmaya 1 otel işletmesi, işletme politikaları gereği katılmamıştır.

Araştırmanın örneklemini 350 otel çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan otellerin insan kaynakları yöneticilerinden alınan bilgiye göre araştırmanın

yapıldığı tarihlerde araştırmaya katılan otel işletmelerinde 560 çalışan görev yapmaktadır. Anket uygulaması ile 560 çalışanın 358'sinin bilgisine ulaşılmış ancak 8 anket veri eksikliği nedeni ile araştırmaya dahil edilememiştir.

3.6.4 Veri Toplama Yöntemi

Çalışmada otel işletmelerinde çalışan bireylerin genel sinizm, örgütsel sinizm ile işe bağlılık seviyeleri arasındaki ilişkileri incelemek ve demografik özelliklere göre bu değişkenlerin farklılığını ölçmek için gerekli olan verilerin elde edilmesi sürecinde anket tekniğinden yararlanılmıştır. Çalışmada kullanılan anket ulusal ve uluslararası literatür taranarak çalışmanın amacına ve önemine uygun ölçeklerin birbirine entegre edilmesiyle oluşturulmuştur. Oluşturulan anket demografik bilgiler, işe bağlılık, genel sinizm ve örgütsel sinizme ait soruların bulunduğu dört bölümden oluşmaktadır. Oluşturulan anket belirlenen örneklem kitlesine yüz yüze anket yöntemi gizlilik esası çerçevesinde uygulanmıştır.

3.6.5 Anket Formunun Ön Testi

Araştırmanın pilot çalışmasını gerçekleştirmek amacıyla anket formu ana kütle içerisinde bulunan kişilerden yüz yüze görüşme yolu ile 25 kişiye uygulanmıştır. Bu sayede anket formunda yer alan soruların farklı demografik özelliklere sahip kişilerce anlaşılabilirliğinin ve ölçüm aracının içerik geçerliliğinin de test edilmesine olanak sağlanmıştır. Katılımcılardan ve istatistik uzmanlarından gelen eleştiriler ve ölçek güvenilirliğine dair yapılan analizler sonucunda bazı muğlak ifadeler düzeltilmiş, demografik değişkenlere çalışmanın amacına ulaşmasına katkı sağlayacak bazı eklemeler yapılmıştır.

3.6.6 Anket Ölçeklerinin Oluşturulması

Otel çalışanları üzerinde genel sinizm, örgütsel sinizm ile işe bağlılık arasındaki ilişkiyi ölçmek üzere kullanılan anket dört kısımdan oluşmaktadır. İlk bölümde demografik sorular, ikinci bölümde işe bağlılık, üçüncü bölümde genel sinizm ve dördüncü bölümde örgütsel sinizm ölçekleri yer almaktadır.

Demografik soruların yer aldığı anketin birinci bölümünde çalışanın cinsiyeti, yaşı, eğitim durumu, medeni hali, işletmede ve mesleğinde çalıştığı süre, kadro türü, pozisyonu ve kurumdaki görevi gibi sorular yer almaktadır.

Anketin ikinci bölümü işe bağlılık ölçeğinin sorularını içermektedir. İşe bağlılık ölçeği için Kanungo (1982:343)' nun geliştirdiği ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek ülkemiz işe bağlılık araştırmalarında sıkça kullanılan bir ölçek olduğu ve çalışmanın amacına ve kapsamına uygun görüldüğü için tercih edilmiştir. On ifadeden oluşan bu ölçekte yer alan değişkenler 4 ve 5 yıldızlı otel personelinin işe bağlılık düzeylerini ve iş ile ilgili düşüncelerini beşli Likert tipi ölçekle (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Ne katılıyorum ne katılmıyorum 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum) ölçmüştür.

Anketin üçüncü bölümünde genel sinizm ölçeği sorularına yer verilmiştir. Erdost vd. (2007) 'nin çalışmalarının sonuçlarından yola çıkılarak genel sinizm seviyesinin belirlenmesi için Wrightman'ın (1992) geliştirdiği ve Arslan (2012)'nin da çalışmasında kullanılan on soruluk bir ölçek kullanılmıştır. Yanıtlayıcıların ölçekte yer alan ifadelerle katılma derecesini 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Ne katılıyorum ne katılmıyorum 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum" ifadeleriyle belirtmeleri istenmiştir.

Anketin son kısmında ise örgütsel sinizm ile ilgili sorular bulunmaktadır. Bu sorular Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş olan "Örgütsel Sinizm Ölçeği" sorularıdır. Ölçek Brandes vd. bilişsel, duyuşsal, davranışsal faktörler olarak kavramsallaştırdığı toplam 14 ifadeden oluşmaktadır. Bilişsel boyutta beş madde, duyuşsal boyutta beş madde ve davranışsal boyutta dört madde bulunmaktadır.

3.6.7 Verilerin Toplanması

Çalışmanın verileri 05.03.2013–15.05.2013 tarihleri arasında, Konya ilinde Selçuklu ve Karatay ilçelerinde faaliyette bulunan 4 ve 5 yıldızlı oteller üzerinde uygulanmıştır. Bu oteller; Anemon Hotel, Rixos Hotel Konya, Balıkçılar Otel, Bera Otel, Dedeman Hotel Konya, Özkaymak Otel, Selçuk Otel ve Hilton Garden Inn

otelleridir. Otel yönetimlerinden gerekli izinler alınarak anketler otel çalışanlarına yüz yüze uygulanmıştır. Toplamda anketlerden geri dönenlerin sayısı 358 olmuştur. Bu anketlerden 8 tanesi eksik ve hatalı veriler olduğu için değerlendirmeye 350 anket alınmıştır.

3.7 Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi

Veri analizlerinde öncelikle güvenilirlik analizleri yapılmış, daha sonra ise demografik değişkenlerin genel sinizm, örgütsel sinizm ve işe bağlılık üzerindeki etkilerini ortaya koymak üzere fark testleri yapılmıştır. Ayrıca değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü tespit etmek için korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

Anket tekniği sonucu elde edilen ham veriler; SPSS 20.0 paket programı ile değerlendirilmiştir. Verilerin analizinde demografik özelliklerin görülebilmesi amacıyla betimleyici istatistikler uygulanmıştır. Kullanılan ölçme araçlarının güvenilirliğini ölçmek için Alfa Yöntemi (Cronbach Alfa Katsayısı) kullanılmıştır, Ayrıca, demografik özelliklere göre örgütsel sinizm, genel sinizm ve işe bağlılık arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığını tespit etmek amacıyla ANOVA testi ve değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyini belirlemek ve hipotezleri doğrulamak için de korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır.

3.7.1 Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenilirliği

Güvenilirlik, bir testin veya ölçeğin ölçmek istediği şeyi tutarlı ve istikrarlı bir biçimde ölçme derecesidir. Güvenilir bir ölçek, benzeri şartlarda tekrar uygulandığında benzeri sonuçlar verir. Ölçeklerin güvenilirliğini ölçen en yaygın kullanımlardan biri içsel tutarlık analizidir. İçsel tutarlık ölçümünde ise Cronbach Alfa katsayısı kullanılan yöntemlerden biridir. Alfa değeri 0 ile 1 arasında değer alır ve kabul edilebilir bir değer en az 0,7 olması arzu edilir. Güvenilirlik ve geçerlilik arasında yakın bir bağ vardır. Eğer ölçek geçerliliğe sahipse güvenilirliğe de sahiptir (Altunışık vd., 2010: 122-124). Araştırmanın güvenilirliğini ölçmek için Cronbach Alfa (α) katsayısı kullanılmıştır.

Tablo 3.1. Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler	İfade Sayısı	Cronbach's Alpha (α)
İşe Bağlılık Ölçeği	10	0,783
Genel Sinizm Ölçeği	10	0,901
Örgütsel Sinizm Ölçeği	14	0,889

Tablo 3.1.'de görüldüğü üzere kullanılan ölçeklerin Cronbach Alfa (α) katsayılarının işe bağlılık için 0,783, genel sinizm için 0,901 ve örgütsel sinizm için ise 0,889'dur. Bu sonuçlardan ölçeklerin yüksek düzeyde ($\alpha > 0,70$) güvenilir olduğu anlaşılmaktadır.

3.7.2 Ankete Katılan Otel Çalışanlarının Demografik Özellikleriyle İlgili Bulgular

Bu bölümde anketin birinci bölümünde yer alan demografik sorulara ilişkin frekans analizi sonuçları verilmiştir. Demografik özellikler bağlamında *cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, işletmede çalışma süresi, meslekte çalışma süresi, kadro türü, pozisyon, kurumdaki görev, otel sınıfı ve iş değiştirme isteğine göre* ankete katılan otel çalışanlarının dağılım sonuçları aşağıda sırayla gösterilmiştir:

Tablo 3.2. Katılımcıların Cinsiyetlerine İlişkin Bulgular

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Erkek	239	68,3
Kadın	111	31,7
Toplam	350	100

Yukarıdaki tablo incelendiğinde ankete katılan 350 kişinin %68,3'ünün erkek ve %31,7'sinin ise kadın olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcılarımızın çoğunun erkek olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 3.3. Katılımcıların Yaşlarına İlişkin Bulgular

Yaş	Frekans	Yüzde
19 ve daha az	30	8,6
20-24 arası	100	28,6
25-29 arası	86	24,6
30-34 arası	74	21,1
35-39 arası	32	9,1
40 ve üstü	28	8
Toplam	350	100

Yukarıdaki tablo incelendiğinde ankete katılan 350 kişinin %8,6'sının 19 ve daha az, %28,6'sının 20-24 yaş, %24,6'sının 25-29 yaş, %21,1'inin 30-34 yaş, %9,1'inin 35-39 yaş ve %8'inin de 40 yaş ve üzeri olduğu görülmektedir.

Tablo 3.4. Katılımcıların Eğitim Durumlarına İlişkin Bulgular

Eğitim	Frekans	Yüzde
İlköğretim	78	22,3
Lise	125	35,7
Ön Lisans	54	15,4
Lisans	78	22,3
Lisans Üstü	15	4,3
Toplam	350	100

Yukarıdaki tablo incelendiğinde ankete katılan 350 kişinin %22,3'ünün ilköğretim, %35,7'sinin lise, %15,4'ünün ön lisans, %22,3'ünün lisans ve %4,3'ünün de lisans üstü eğitim mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcılar ağırlıklı olarak lise mezunu olmakla birlikte ilköğretim mezunu ve lisans mezunu olanların sayısı (78) birbirine eşittir.

Tablo 3. 5. Katılımcıların Medeni Durumlarına İlişkin Bulgular

Medeni Durum	Frekans	Yüzde
Bekâr	187	53,4
Evli	163	46,6
Toplam	350	100

Yukarıdaki tablo incelendiğinde ankete katılan 350 kişinin %53,4'ünün bekâr ve %46,6'sının da evli olduğu görülmektedir.

Tablo 3. 6. Katılımcıların Bulunduğu İşletmede Çalışma Yıllarına İlişkin Bulgular

İşletmede Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde
1 yıldan az	71	20,3
1-5 yıl	160	45,7
6-10 yıl	82	23,4
11-15 yıl	31	8,9
16-20 yıl	6	1,7
Toplam	350	100

Yukarıdaki tablo incelendiğinde ankete katılan 350 kişinin %20,3'ünün 1 yıldan daha az, %45,7'sinin 1-5 yıl, %23,4'ünün 6-10 yıl, %8,9'unun 11-15 yıl, %1,7'sinin de 16-20 yıl süreyle aynı işletmede çalıştıkları görülmektedir.

Tablo 3. 7. Katılımcıların Mesleklerinde Çalışma Sürelerine İlişkin Bulgular

Meslekte Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde
1 yıldan az	44	12,6
1-5 yıl	133	38
6-10 yıl	98	28
11-15 yıl	49	14
16-20 yıl	19	5,4
21 ve üzeri yıl	7	2
Toplam	350	100

Yukarıdaki tablo incelendiğinde ankete katılan 350 kişinin %12,6'sının 1 yıldan daha az, %38'inin 1-5 yıl, %28'inin 6-10 yıl, %14'ünün 11-15 yıl, %5,4'ünün 16-20 yıl ve %2'sinin de 21 yıl ve üzeri süreyle aynı meslekte çalıştıkları görülmektedir.

Tablo 3. 8. Katılımcıların Kadro Türlerine İlişkin Bulgular

Kadro Türü	Frekans	Yüzde
Kadrolu eleman	303	86,6
Stajyer eleman	20	5,7
Ekstra eleman	27	7,7
Toplam	350	100

Yukarıdaki tablo incelendiğinde ankete katılan 350 kişinin %86,6'sının kadrolu, %5,7'sinin stajyer ve %7,7'sinin de ekstra eleman olarak çalıştıkları görülmektedir.

Tablo 3. 9. Katılımcıların Çalıştıkları Pozisyonlara İlişkin Bulgular

Pozisyon	Frekans	Yüzde
Alt kademe	145	41,4
Orta kademe	147	42
Departman yöneticisi	52	14,9
Genel müdür yardımcısı	3	0,9
Genel müdür	2	0,6
Genel koordinatör	1	0,3
Toplam	350	100

Yukarıdaki tablo incelendiğinde ankete katılan 350 kişinin %41,4'ünün alt kademe, %42'sinin orta kademe, %14,9'unun departman yöneticisi, %0,9'unun genel müdür yardımcısı, %0,6'sının genel müdür ve %0,3'ünün de genel koordinatör pozisyonunda çalıştıkları görülmektedir. Yani katılımcılar büyük oranda alt kademe ve orta kademe çalışanlarıdır.

Tablo 3. 10. Katılımcıların Kurumdaki Görevlerine İlişkin Bulgular

Görev	Frekans	Yüzde
Ön büro	63	18
Kat hizmetleri	59	16,9
Muhasebe	31	8,9
Güvenlik	23	6,6
FB	67	19,1
Satış ve pazarlama	19	5,4
İnsan kaynakları	10	2,9
Diğer	78	22,3
Toplam	350	100

Yukarıdaki tablo incelendiğinde ankete katılan 350 kişinin %18'inin ön büro, %16,9'unun kat hizmetleri, %58,9'unun muhasebe, %6,6'sının güvenlik, %19,1'inin FB, %5,4'ünün satış ve pazarlama, %2,9'unun insan kaynakları ve %22,3'ünün de diğer görevlerde çalıştıkları görülmektedir.

Tablo 3. 11. Katılımcıların Çalıştıkları Otellerin Sınıflarına İlişkin Bulgular

Otel Sınıfı	Frekans	Yüzde
4 yıldız	190	54,3
5 yıldız	160	45,7
Toplam	350	100

Yukarıdaki tablo incelendiğinde ankete katılan 350 kişinin %54,3'ünün 4 yıldızlı ve %45,7'sinin de 5 yıldızlı otelde çalıştıkları görülmektedir.

Tablo 3. 12. Katılımcıların İşlerini Değiştirme İsteklerine İlişkin Bulgular

İş Değiştirme İsteği	Frkans	Yüzde
Evet	181	51,7
Hayır	169	48,3
Toplam	350	100

Yukarıdaki tablo incelendiğinde ankete katılan 350 kişinin % 51,7'sinin imkanı olduğunda iş değiştirmek istediği ve %48,3'ünün de istemediği görülmektedir.

3.7.3 Katılımcıların İşe Bağlılık, Genel Sinizm ve Örgütsel Sinizm Görüşlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Bu bölümde anketin ikinci, üçüncü ve dördüncü bölümünde yer alan işe bağlılık, genel sinizm ve örgütsel sinizm ifadelerine ilişkin ortalama ve standart sapma sonuçları verilmiştir. Maddeler önem sırasına göre yazılmıştır.

3.7.3.1 İşe Bağlılığa İlişkin Maddelerin Tanımlayıcı İstatistikleri

İşe bağlılığa ilişkin maddelerin ortalama değerleri ile standart sapma değerleri Tablo 3.13'de verilmiştir. Tablo tüm ifadelerin önem derecesine göre sıralamasını içermektedir.

Tablo 3.13. İşe Bağlılık İfadelerine İlişkin Ortalama ve Standart Sapmalar

İşe Bağlılık	Ortalama	Standart sapma
3. Kişisel olarak işime oldukça bağlıyım.	3,53	1,15
4. İşim yaşamak, yemek yemek ve nefes almak kadar vazgeçilmezdir.	3,05	1,22
2. Bana göre işim kim olduğumun sadece küçük bir göstergesidir.	3,00	1,04
5. İlgi alanlarımlarımın çoğu işimin çevresinde yoğunlaşmıştır.	2,93	1,12
8. Kişisel yaşam hedeflerimin çoğu işimle ilgilidir.	2,79	1,06
10. Zamanımın çoğunu işimde geçirmekten hoşlanırım.	2,78	1,07
6. İşime koparılması güç bağlarla bağlıyım.	2,75	1,02
1. Hayatımdaki en önemli olaylar işimden kaynaklanır.	2,59	1,10
9. İşimi varoluşumun nedeni olarak görüyorum.	2,46	1,13
7. Genellikle, işime karşı kendimi ilgisiz hissedirim.	2,25	1,08
Notlar: (i) $n=350$, (ii) ölçekte 1= Kesinlikle Katılmıyorum ve 5= Kesinlikle Katılıyorum anlamındadır. (iii) Friedman çift yönlü Anova testine göre $\chi^2=345,972$; $p<0,001$ sonuçlar istatistiksel bakımdan anlamlıdır.		

Yukarıdaki tablo incelendiğinde otel çalışanlarının işe bağlılığa ilişkin ifadeler içerisinde en çok önemi **“Kişisel olarak işime oldukça bağlıyım”** ifadesine verdikleri görülmektedir. Ayrıca **“İşim yaşamak, yemek yemek ve nefes almak kadar vazgeçilmezdir”** ve **“Bana göre işim kim olduğumun sadece küçük bir göstergesidir”** ifadeleri ankete katılan katılımcılarımız için önem teşkil eden diğer ifadeler olmaktadır. Katılımcılar **“Genellikle, işime karşı kendimi ilgisiz hissedirim”** ifadesine katılmadıklarını (2,25) belirtmişlerdir. Tablo 3.13’e göre ankete katılan otel çalışanları işlerine karşı ilgisiz olmamakla beraber, işlerine bağlıdırlar. Bununla birlikte çalışanlar işlerine yüksek düzeyde bağlı olmadıkları için işlerini varoluşlarının nedeni olarak da görmemektedirler. Kısaca; çalışanlar işlerine orta düzeyde bağlı olmakla beraber, işleriyle özdeşleşmiş ve sıkı bağlarla bağlanmış bireyler değillerdir.

3.7.3.2 Genel Sinizme İlişkin Maddelerin Tanımlayıcı İstatistikleri

Genel Sinizme ilişkin maddelerin ortalama değerleri ile standart sapma değerleri Tablo 3.14’de verilmiştir. Tablo tüm ifadelerin önem derecesine göre sıralamasını içermektedir.

Tablo 3.14. Genel Sinizm İfadelerine İlişkin Ortalama ve Standart Sapmalar

Genel Sinizm	Ortalama	Standart sapma
10. Ne acı ki, günümüzde fedakar insanlar çoğu insan tarafından kullanıldığı(istismar edildiği) için bencil insanlar çoğalmıştır.	3,48	1,13
5. Çoğu insan, fırsatını bulsa vergi vermekten kaçınır.	3,48	1,14
2. Pek çok insan çıkarları için kolayca yalan söyleyebilir.	3,44	1,12
3. Çoğu insan başkalarına yardım etmek için kendini ortaya atmaz.	3,42	1,06
4. İnsanlar dürüstlük ve ahlaki değerlere sahip olduklarını idda ederler fakat çok azı yeri geldiğinde bu değerlere sadık kalır.	3,39	1,15
7. İnsanlar yakalanmayacağını veya fark edilmeyeceğini bilse, biletle girilecek yerlere (sinema, otobüs vb.) bilet almadan/vermeden girerler.	3,35	1,14
9. İnsanların çoğu ‘başkası yapıyor ben niye yapmayayım’ diye birtakım ahlaki değerleri görmezden gelirler.	3,26	1,14
1. Çoğu insan kendini beğenmiştir.	3,23	1,18
8. İnsanlar diğer insanları gerçekte önemsemezler ama önemsiyor gibi görünür.	3,21	1,10
6. İnsanların çoğu gerekliliğine inandığı için değil, yakalanmaktan korktuğu için dürüştür.	3,08	1,07
Notlar: (i) $n=350$, (ii) ölçekte 1= Kesinlikle Katılmıyorum ve 5= Kesinlikle Katılıyorum anlamındadır. (iii) Friedman çift yönlü Anova testine göre $\chi^2=69,515$; $p<0,001$ sonuçlar istatistiksel bakımdan anlamlıdır.		

Yukarıdaki tablo incelendiğinde otel çalışanlarının genel sinizme ilişkin ifadeler içerisinde en çok önemi “*Ne acı ki, günümüzde fedakar insanlar çoğu insan tarafından kullanıldığı(istismar edildiği) için bencil insanlar çoğalmıştır.*” ve “*Çoğu insan, fırsatını bulsa vergi vermekten kaçınır*” ifadelerine verdikleri görülmektedir. “*İnsanların çoğu gerekliliğine inandığı için değil, yakalanmaktan korktuğu için dürüştür*” ifadesi ise 3,08 ile en düşük ortalamaya sahiptir. Sonuç olarak tablo değerlendirildiğinde tüm ortalamaların üçün üstünde olması nedeniyle ankete katılan otel çalışanlarının genel sinizm ifadelerine katıldıkları söylenebilir.

3.7.3.3 Örgütsel Sinizme İlişkin Maddelerin Tanımlayıcı İstatistikleri

Örgütsel Sinizme ilişkin maddelerin ortalama değerleri ile standart sapma değerleri Tablo 3.15’de verilmiştir. Tablo tüm ifadelerin önem derecesine göre sıralamasını içermektedir.

Tablo 3.15. Örgütsel Sinizm İfadelerine İlişkin Ortalama ve Standart Sapmalar

Örgütsel Sinizm	Ort.	S.S
1. Çalıştığım otelde söylenenle yapılanların birbirinden farklı olduğuna inanıyorum.	2,76	1,12
4. Çalıştığım otelin çalışanlarından beklediği davranışlar ve ödüllendirdiği davranışlar farklıdır.	2,72	1,12
11. Çalıştığım otelde herhangi bir şey olduğunda çalışma arkadaşlarımla anlamlı bakışmalarda bulunuruz.	2,65	1,11
2. Çalıştığım otelde politikalar, amaçlar ve uygulamaların çok az ortak noktası vardır.	2,63	1,02
12. Diğer çalışanlarla, çalıştığım otelde işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	2,59	1,11
3. Çalıştığım otelde bir şey yapılacağı söylendiği zaman bunun gerçekten yapılıp yapılmayacağı konusunda şüphe duyarım.	2,58	1,05
5. Çalıştığım otelin yapacağını söylediği şeyler ile gerçekten yapılanlar arasında çok az benzerlik olduğunu görüyorum.	2,55	1,10
13. Çalıştığım otelin uygulama ve politikalarını diğer çalışanlarla eleştiririm.	2,48	1,11
9. Çalıştığım oteli düşündüğüm zaman kaygılanırım/endişelenirim.	2,27	1,02
10. Otel dışındaki arkadaşlarıma, çalıştığım otel olanlar hakkında yakınırım.	2,24	1,05
6. Çalıştığım oteli düşündüğüm zaman sinirlenirim.	2,21	1,08
14. Kendimi çalıştığım otelin uygulama ve sloganlarıyla dalga geçerken bulurum.	2,21	1,09
7. Çalıştığım oteli düşündüğüm zaman kızgınlık hissederim.	2,18	1,05
8. Çalıştığım oteli düşündüğüm zaman gerilirim yaşarım.	2,15	1,04
<i>Notlar: (i) n=350, (ii) ölçekte 1= Kesinlikle Katılmıyorum ve 5= Kesinlikle Katılıyorum anlamındadır. (iii) Friedman çift yönlü Anova testine göre $\chi^2=258,381$; $p<0,001$ sonuçlar istatistiksel bakımdan anlamlıdır.</i>		

Yukarıdaki tablo incelendiğinde en yüksek ortalamanın 2,76 ile “**Çalıştığım otelde söylenenle yapılanların birbirinden farklı olduğuna inanıyorum**” ifadesi en düşük ortalamanın ise 2,15 ile “**Çalıştığım oteli düşündüğüm zaman gerilirim yaşarım**” ifadesi olduğu görülmektedir. Tabloya göre, katılımcıların ifadelere katılım düzeylerinin 2 değerine çok yakın olduğu görülmektedir. Bilindiği üzere “2” likert ölçeğinde “katılmıyorum” ifadesinin karşılığıdır. Bu yüzden ankete katılan otel çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin düşük olduğunu söyleyebiliriz.

3.7.4 Fark Testleri

Bu bölümde katılımcıların araştırma kapsamında incelenen İşe Bağlılık, Örgütsel Sinizm ve Genel Sinizm değişkenlerine katılım düzeylerinin *cinsiyet, meslekte çalışma süresi, bulunduğu işletmede çalışma süresi ve kurumdaki göreve göre* farklılık gösterip göstermediği incelenmektedir. Bu bağlamda kurulan hipotezlerin test edildiği ve söz konusu farklılığın incelendiği analizlere fark testleri adı verilmektedir.

Fark testlerinin yapılabilmesi için en az aralıklı ölçekle ölçülmüş bir nitelik ve bağımsız ayırık alt gruplardan oluşan sınıflı bir değişkenin olması gerekmektedir. Sınıflı değişkenlerin iki alt gruptan oluşması durumunda bağımsız örnekler için t-testi; sınıflı değişkenin ikiden fazla alt gruptan oluşması durumunda ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA testi) kullanılır.

Bağımsız gruplar t- Testi: Bağımsız gruplar t-testi iki bağımsız grubun ortalamalarının birbirinden farklı olup olmadığını test etmek amacıyla kullanılan istatistiksel analiz yöntemidir. Bağımsız gruplar t-testinin test istatistiği değeri gruplar arası varyansın eşit olup olmamasına durumuna göre farklılık göstereceğinden t-testi yapılmadan önce grupların varyanslarının eşitliği test edilmelidir.

Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA): İki den fazla bağımsız grubun ortalamalarının birbirinden farklı olup olmadığını test etmek amacıyla kullanılan istatistiksel analiz yöntemine Tek Yönlü Varyans Analizi denir. Bağımsız gruplar t testinde olduğu gibi tek yönlü varyans analizinde de grupların varyanslarının eşitliği test edilmelidir.

Bu araştırmada sınıflı ölçek ile ölçülmüş iki gruplu cinsiyet değişkeni için bağımsız gruplar t-testi kullanılırken; ikiden fazla gruba sahip meslekte çalışma süresi, bulunduğu işletmede çalışma süresi ve kurumdaki görev değişkenlerinde farklılık olup olmadığı ANOVA testi ile analiz edilmiştir.

3.7.4.1 Cinsiyete İlişkin Fark Testleri

3.7.4.1.1 Cinsiyete Göre İşe Bağlılığa İlişkin Fark Testleri

Ankete katılan otel çalışanlarının cinsiyetlerine göre işe bağlılık ölçeği maddelerine katılım değerlerinin ortalamalarının farklılık gösterip göstermediğini (H_{1a} : Cinsiyete göre işe bağlılık ölçeği maddelerine katılım değerlerinin ortalamaları farklılık göstermektedir) test etmek üzere bağımsız gruplar t-testi yapılmıştır.

H_{0a}: Erkek ve kadınların İşe Bağlılık ölçeği maddelerine katılım değerlerinin ortalamaları eşittir.

H_{1a}: Erkek ve kadınların İşe Bağlılık ölçeği maddelerine katılım değerlerinin ortalamaları eşit değildir.

Tablo 3.16. Cinsiyete Göre İşe Bağlılığa İlişkin Bağımsız T- Test

İşe Bağlılık	Bay (n=239)		Bayan (n=111)		Levene Varyansların Eşitliği Testi		t Testi	
	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	F	p	t	p
Hayatımdaki en önemli olaylar işimden kaynaklanır.	2,56	1,16	2,64	0,98	7,27	0,01	-0,66	0,51
Bana göre işim kim olduğumun sadece küçük bir göstergesidir.	2,97	1,08	3,05	0,96	1,57	0,21	-0,66	0,51
Kişisel olarak işime oldukça bağlıyım.	3,49	1,21	3,64	1,01	7,07	0,01	-1,25	0,21
İşim yaşamak, yemek yemek ve nefes almak kadar vazgeçilmezdir.	3,07	1,26	2,99	1,11	4,83	0,03	0,60	0,55
İlgi alanlarımdan çoğu işimin çevresinde yoğunlaşmıştır.	3,01	1,16	2,76	1,03	0,00	0,96	1,99	0,05
İşime koparılması güç bağlarla bağlıyım.	2,78	1,06	2,68	0,92	2,40	0,12	0,80	0,43
Genellikle, işime karşı kendimi ilgisiz hissedirim.	2,25	1,12	2,25	0,99	4,81	0,03	-0,05	0,96
Kişisel yaşam hedeflerimin çoğu işimle ilgilidir.	2,72	1,09	2,93	0,98	4,96	0,03	-1,79	0,08
İşimi varoluşumun nedeni olarak görüyorum.	2,40	1,15	2,60	1,07	0,52	0,47	-1,60	0,11
Zamanımın çoğunu işimde geçirmekten hoşlanırım.	2,74	1,10	2,86	1,03	0,21	0,65	-0,93	0,35

Yukarıdaki tablo incelendiğinde kadın ve erkeklerin işe bağlılık ölçeği maddelerine katılım düzeyleri ile ilgili t testi sonuçlarına göre p değerleri 0,05'den büyük olduğu

için **H_{0a} hipotezi kabul** edilir. Yani kadın ve erkeklerin işe bağlılık ölçeği maddelerine ilişkin ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermemektedir.

3.7.4.1.2 Cinsiyete Göre Genel Sinizm İlişkin Fark Testleri

Ankete katılan otel çalışanlarının cinsiyetlerine göre genel sinizm ölçeği maddelerine katılım değerlerinin ortalamalarının farklılık gösterip göstermediğini (H_{1b} : Cinsiyete göre genel sinizm ölçeği maddelerine katılım değerlerinin ortalamaları farklılık göstermektedir) test etmek üzere Bağımsız T- Testi yapılmıştır.

H_{1b} : Erkek ve kadınların Genel Sinizm ölçeği maddelerine katılım değerlerinin ortalamaları eşit değildir.

H_{0b} : Erkek ve kadınların Genel Sinizm ölçeği maddelerine katılım değerlerinin ortalamaları eşittir.

Tablo 3.17. Cinsiyete Göre Genel Sinizime İlişkin Bağımsız T- Testi

Genel Sinizm	Bay (n=239)		Bayan (n=111)		Levene Varyansların Eşitliği Testi		t Testi	
	Ort	Std. Sap.	Ort	Std. Sap.	F	p	t	p
Çoğu insan kendini beğenmiştir.	3,19	1,23	3,30	1,08	2,84	0,09	-0,77	0,44
Pek çok insan çıkarları için kolayca yalan söyleyebilir.	3,43	1,15	3,46	1,06	1,04	0,31	-0,25	0,80
Çoğu insan başkalarına yardım etmek için kendini ortaya atmaz.	3,43	1,09	3,41	1,00	1,26	0,26	0,10	0,92
İnsanlar dürüstlük ve ahlaki değerlere sahip olduklarını idda ederler fakat çok azı yeri geldiğinde bu değerlere sadık kalır.	3,35	1,17	3,46	1,10	0,59	0,44	-0,82	0,42
Çoğu insan, fırsatını bulsa vergi vermekten kaçınır.	3,55	1,15	3,32	1,11	0,08	0,77	1,71	0,09
İnsanların çoğu gerekliliğine inandığı için değil, yakalanmaktan korktuğu için dürüsttür.	3,03	1,04	3,18	1,14	4,36	0,04	-1,19	0,24
İnsanlar yakalanmayacağını veya farkedilmeyeceğini bilse, biletle girilecek yerlere (sinema, otobüs vb.) bilet almadan/vermeden girerler.	3,38	1,11	3,30	1,19	1,44	0,23	0,61	0,54
İnsanlar diğer insanları gerçekte önemsemezler ama önemsiyor gibi görünür.	3,20	1,10	3,25	1,11	0,39	0,53	-0,44	0,66
İnsanların çoğu 'başkası yapıyor ben niye yapmayayım' diye birtakım ahlaki değerleri görmezden gelirler.	3,26	1,16	3,27	1,09	0,13	0,72	-0,08	0,93
Ne acı ki, günümüzde fedakar insanlar çoğu insan tarafından kullanıldığı (istismar edildiği) için bencil insanlar çoğalmıştır.	3,51	1,13	3,42	1,13	0,00	0,95	0,67	0,50

Yukarıdaki tablo incelendiğinde kadın ve erkeklerin genel Sinizm ölçeği maddelerine katılım düzeyleri ile ilgili t testi sonuçlarına göre p değerleri 0,05'den büyük olduğu için ***H_{0b} hipotezi kabul edilir***. Yani kadın ve erkeklerin genel sinizm ölçeği maddelerine ilişkin ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermemektedir.

3.7.4.1.3 Cinsiyete Göre Örgütsel Sinizm İlişkin Fark Testleri

Ankete katılan otel çalışanlarının cinsiyete göre örgütsel sinizm ölçeği maddelerine katılım değerlerinin ortalamalarının farklılık gösterip göstermediğini (*H_{1c}: Cinsiyete göre örgütsel sinizm ölçeği faktörlerine katılım değerlerinin ortalamaları farklılık göstermektedir*) test etmek üzere Bağımsız T- Testi yapılmıştır.

H_{0c}: Erkek ve kadınların Örgütsel Sinizm ölçeği faktörlerine katılım değerlerinin ortalamaları eşittir.

H_{1c}: Erkek ve kadınların Örgütsel Sinizm ölçeği faktörlerine katılım değerlerinin ortalamaları eşit değildir.

Tablo 3.18. Cinsiyete Göre Örgütsel Sinizime İlişkin Bağımsız T- Testi

Örgütsel Sinizm	Bay (n=239)		Bayan (n=111)		Levene Varyansların Eşitliği Testi		t Testi	
	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	F	p	t	p
Bilişsel Sinizm	2,67	0,88	2,59	0,75	3,27	0,07	0,84	0,40
Duyuşsal Sinizm	2,20	0,88	2,24	0,89	0,07	0,80	-0,42	0,68
Davranışsal Sinizm	2,49	0,82	2,45	0,89	2,52	0,11	0,45	0,66
Örgütsel Sinizm	2,45	0,69	2,42	0,69	0,19	0,66	0,33	0,74

Yukarıdaki tablo incelendiğinde kadın ve erkeklerin örgütsel Sinizm ölçeği faktörlerine katılım düzeyleri ile ilgili t testi sonuçlarına göre p değerleri 0,05'den büyük olduğu için ***H_{0c} hipotezi kabul edilir***. Yani kadın ve erkeklerin örgütsel Sinizm ölçeği faktörlerine ilişkin ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermemektedir.

3.7.4.2 Meslekte Çalışma Süresine Göre Fark Testleri

3.7.4.2.1 Meslekte Çalışma Süresine Göre İşe Bağlılığa İlişkin Fark Testleri

Tek yönlü varyans analizinin test istatistiği gruplar arası varyansın eşit olup olmamasına göre farklılık göstereceğinden Tek Yönlü Anova testi yapılmadan önce grupların varyanslarının eşitliği test edilmelidir. Grupların varyanslarının eşitliği Levene testi ile yapılır. Homojenlik testi olarak bilinen Levene testinin kabul edilmesi durumunda hesaplanan F istatistiği değeri ile reddedilmesi durumunda hesaplanan F istatistiği değerleri farklılık göstermektedir.

H₀: İşe Bağlılık ölçeği maddelerine göre meslekte çalışma süresi değişkeni gruplarının varyansları eşittir.

H₁: İşe Bağlılık ölçeği maddelerine göre meslekte çalışma süresi değişkeni gruplarının varyansları eşit değildir.

Tablo 3.19. Varyansların Eşitliği Testi-1

İşe Bağlılık	Levene İstatistiği	Anlamlılık Düzeyi
1. Hayatımdaki en önemli olaylar işimden kaynaklanır.	3,16	0,01
2. Bana göre işim kim olduğumun sadece küçük bir göstergesidir.	3,16	0,01
3. Kişisel olarak işime oldukça bağlıyım.	3,86	0,00
4. İşim yaşamak, yemek yemek ve nefes almak kadar vazgeçilmezdir.	0,57	0,73
5. İlgi alanlarımda çoğu işimin çevresinde yoğunlaşmıştır.	1,50	0,19
6. İşime koparılması güç bağlarla bağlıyım.	4,77	0,00
7. Genellikle, işime karşı kendimi ilgisiz hissedirim.	2,05	0,07
8. Kişisel yaşam hedeflerimin çoğu işimle ilgilidir.	3,34	0,01
9. İşimi varoluşumun nedeni olarak görüyorum.	1,67	0,14
10. Zamanımın çoğunu işimde geçirmekten hoşlanırım.	2,61	0,03

Levene testinin sonucunda grupların varyanslarının eşitliği test edilmiştir. Buna göre sadece madde 4, 5, 7 ve 9 için grupların eşitliği söz konusudur ($p > 0,05$). Diğer maddelerin Levene test istatistiklerine göre varyanslarının eşit olmadığı sonucuna varılmıştır. Bu sonuçlara göre sadece madde 4, 5, 7 ve 9 için tek yönlü ANOVA

testinin ön şartı sağlanmıştır. Bu maddeler için tek yönlü ANOVA analizi yapılabilecekken, diğer değişkenler için ANOVA testinin alternatifi olan Welch ve Brown – Forsythe testleri kullanılabilir. Bu iki test arasından Welch testi daha güçlü olup sık kullanılmaktadır.

H_{0d1}: Meslekte çalışma süresi gruplarının İşe Bağlılık ölçeği maddelerine (4, 5, 7 ve 9) katılım değerlerinin ortalamaları eşittir.

H_{1d1}: Meslekte çalışma süresi gruplarının İşe Bağlılık ölçeği maddelerine (4, 5, 7 ve 9) katılım değerlerinin ortalamalarının en az bir tanesi farklıdır.

Tablo 3.20. Meslekte Çalışma Süresi Gruplarının İşe Bağlılık Ölçeğine İlişkin Anova Testi

İşe Bağlılık	1 yıldan az		1-5 yıl		6-10 yıl		11-15 yıl		16-20 yıl		21 yıl ve üzeri		Anova Testi	
	(n=44)		(n=133)		(n=98)		(n=49)		(n=19)		(n=7)		F	p
	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.		
4. İşim yaşamak, yemek yemek ve nefes almak kadar vazgeçilmezdir	3,23	1,29	3,06	1,16	2,85	1,2	3,29	1,26	2,95	1,35	3	1,15	1,14	0,34
5. İlgi alanlarımın çoğu işimin çevresinde yoğunlaşmıştır	2,89	1,06	3	1,06	2,86	1,17	2,96	1,19	2,68	1,34	3,43	1,13	0,66	0,65
7. Genellikle, işime karşı kendimi ilgisiz hissedirim.	2,14	0,95	2,41	0,99	2,31	1,18	1,98	1,18	1,95	0,91	1,71	0,95	2,07	0,07
9. İşimi varoluşumun nedeni olarak görüyorum.	2,48	1,3	2,61	1,05	2,4	1,13	2,31	1,14	2,05	1,03	2,71	1,38	1,28	0,27

Yukarıdaki tabloya göre $p > 0,05$ olduğu için meslekte çalışma süresi gruplarına göre anlamlı bir farklılık yoktur. Yani **H_{0d1} hipotezi** kabul edilir.

H_{0d2}: Meslekte çalışma süresi gruplarının İşe Bağlılık ölçeği maddelerine (1,2, 3, 6, 8 ve 10) katılım değerlerinin ortalamaları eşittir.

H_{1d2}: Meslekte çalışma süresi gruplarının İşe Bağlılık ölçeği maddelerine (1,2, 3, 6, 8 ve 10) katılım değerlerinin ortalamalarının en az bir tanesi farklıdır.

Tablo 3.21. Meslekte Çalışma Süresi Gruplarının İşe Bağlılık Ölçeğine İlişkin Welch- Brown-Forsythe Testi

		İstatistik(a)	Anlamlılık
1. Hayatımdaki en önemli olaylar işimden kaynaklanır.	Welch	4,20	0,00
	Brown-Forsythe	3,33	0,01
2. Bana göre işim kim olduğumun sadece küçük bir göstergesidir.	Welch	0,60	0,70
	Brown-Forsythe	0,72	0,61
3. Kişisel olarak işime oldukça bağlıyım.	Welch	1,71	0,15
	Brown-Forsythe	2,34	0,05
6. İşime koparılması güç bağlarla bağlıyım	Welch	0,25	0,94
	Brown-Forsythe	0,32	0,90
8. Kişisel yaşam hedeflerimin çoğu işimle ilgilidir.	Welch	1,43	0,23
	Brown-Forsythe	1,34	0,25
10. Zamanımın çoğunu işimde geçirmekten hoşlanırım	Welch	2,51	0,04
	Brown-Forsythe	2,05	0,08

Her iki testin (Welch ve Brown – Forsythe) p anlamlılık değerleri 0,05 den büyük olduğu için madde 2, 3, 6, 8 ve 10 için otel çalışanlarının görüşlerinin meslekte çalışma süresi gruplarına göre farklılık göstermediği söylenebilir. Sadece madde 1 (Hayatımdaki en önemli olaylar işimden kaynaklanır.) bu test sonucunda meslekte çalışma süresi gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Yani, H_{0a2} **hipotezi** madde 1 için reddedilir. Bu faktör için hangi grubun farklılık gösterdiğini belirlemek için Post Hoc testlerinden Tamhane's T2 istatistiği incelendiğinde **1-5 yıl grup ile 16-20 yıl grubun anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmektedir**. Buna göre meslekte 1-5 yıl arası çalışan grup 16-20 yıl arası çalışan gruba göre madde 1'e daha fazla katılmaktadır. Yani bu maddeye göre 1-5 yıl arası grubun ortalaması 16-20 yıl grubun ortalamasından daha yüksektir.

3.7.4.3 İşletmede Çalışılan Yıl Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Faktörlerine İlişkin Fark Testleri

Tek yönlü varyans analizinin test istatistiği gruplar arası varyansın eşit olup olmamasına göre farklılık göstereceğinden Tek Yönlü Anova testi yapılmadan önce grupların varyanslarının eşitliği test edilmelidir. Grupların varyanslarının eşitliği Levene testi ile yapılır. Homojenlik testi olarak bilinen Levene testinin kabul

edilmesi durumunda hesaplanan F istatistiği değeri ile reddilmesi durumunda hesaplanan F istatistiği değerleri farklılık göstermektedir.

H₀: Örgütsel Sinizm ölçeği boyutlarına göre işletmede çalışma yılı değişkeni gruplarının varyansları eşittir.

H₁: Örgütsel Sinizm ölçeği boyutlarına göre işletmede çalışma yılı değişkeni gruplarının varyansları eşit değildir.

Tablo 3.22. Varyansların Eşitliği Testi-2

Örgütsel Sinizm	Levene İstatistiği	Anlamlılık Düzeyi
Bilişsel Sinizm	2,32	0,057
Duyuşsal Sinizm	3,286	0,052
Davranışsal Sinizm	2,075	0,084
Örgütsel Sinizm	2,014	0,092

Levene testinin sonucunda grupların varyanslarının eşitliği test edilmiştir. Buna göre sadece madde Bilişsel Sinizm, Duyuşsal Sinizm, Davranışsal Sinizm ve Örgütsel Sinizm için grupların eşitliği söz konusudur ($p > 0,05$). Bu sonuçlara göre sadece madde Bilişsel Sinizm, Duyuşsal Sinizm, Davranışsal Sinizm ve Örgütsel Sinizm için tek yönlü ANOVA testinin ön şartı sağlanmıştır. Bu maddeler için tek yönlü ANOVA analizi yapılacaktır.

H_{0e}: İşletmede çalışılan yıl değişkenine gruplarının Örgütsel Sinizm ölçeği faktörlerine katılım değerlerinin ortalamaları eşittir.

H_{1e}: İşletmede çalışılan yıl değişkenine gruplarının Örgütsel Sinizm ölçeği faktörlerine katılım değerlerinin ortalamaları eşit değildir.

Tablo 3.23. Çalışma Yılına Göre Örgütsel Sinizme İlişkin Anova Testi

Örgütsel Sinizm	1 yıldan az (n=71)		1-5 yıl (n=160)		6-10 yıl (n=82)		11-15 yıl (n=31)		16-20 yıl (n=6)		Anova	
	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	F	p
Bilişsel Sinizm	2,57	0,76	2,64	0,80	2,71	0,92	2,67	1,05	2,60	0,68	0,255	0,906
Duyuşsal Sinizm	1,98	0,77	2,30	0,82	2,25	1,03	2,17	1,02	2,07	0,30	1,708	0,148
Davranışsal Sinizm	2,41	0,86	2,60	0,82	2,46	0,91	2,15	0,69	2,00	0,45	2,624	0,035
Örgütsel Sinizm	2,32	0,63	2,51	0,66	2,48	0,78	2,35	0,74	2,24	0,37	1,285	0,275

Yukarıdaki tablo incelendiğinde kadın ve erkeklerin Örgütsel Sinizm ölçeği faktörlerine katılım düzeyleri ile ilgili Anova testi sonuçlarına göre **Davranışsal Sinizm değişkeni** için p değeri 0,05'den küçük olduğu için **H_{0e} hipotezi reddedilir**. Yani işletmede çalışma yılı değişkeni gruplarına göre Davranışsal Sinizm boyutuna ilişkin ortalamalar istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermektedir. Ayrıca diğer boyutlar için p değeri 0,05'den büyük olduğu için istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar söz konusu değildir.

3.7.4.4 Kurumdaki Görev Değişkenine Göre Fark Testleri

3.7.4.4.1 Kurumdaki Görev Değişkenine Göre İşe Bağlılık Faktörlerine İlişkin Fark Testleri

Tek yönlü varyans analizinin test istatistiği gruplar arası varyansın eşit olup olmamasına göre farklılık göstereceğinden Tek Yönlü Anova testi yapılmadan önce grupların varyanslarının eşitliği test edilmelidir. Grupların varyanslarının eşitliği Levene testi ile yapılır. Homojenlik testi olarak bilinen Levene testinin kabul edilmesi durumunda hesaplanan F istatistiği değeri ile reddedilmesi durumunda hesaplanan F istatistiği değerleri farklılık göstermektedir.

H₀: İşe bağlılık maddelerinin kurumdaki görev değişkenleri gruplarına göre varyansları eşittir.

H₁: İşe bağlılık maddelerinin kurumdaki görev değişkenleri gruplarına göre varyansları eşit değildir.

Tablo 3. 24. Varyansların Eşitliği Testi-3

İşe Bağlılık	Levene İstatistiği	Anlamlılık Düzeyi
1. Hayatımdaki en önemli olaylar işimden kaynaklanır.	3,16	0,01
2. Bana göre işim kim olduğumun sadece küçük bir göstergesidir.	3,16	0,01
3. Kişisel olarak işime oldukça bağlıyım.	3,86	0,00
4. İşim yaşamak, yemek yemek ve nefes almak kadar vazgeçilmezdir.	0,57	0,73
5. İlgili alanlarımda çoğu işimin çevresinde yoğunlaşmıştır.	1,50	0,19
6. İşime koparılması güç bağlarla bağlıyım.	4,77	0,00
7. Genellikle, işime karşı kendimi ilgisiz hissedirim.	2,05	0,07
8. Kişisel yaşam hedeflerimin çoğu işimle ilgilidir.	3,34	0,01
9. İşimi varoluşumun nedeni olarak görüyorum.	1,67	0,14
10. Zamanımın çoğunu işimde geçirmekten hoşlanırım.	2,61	0,03

Levene testinin sonucunda grupların varyanslarının eşitliği test edilmiştir. Buna göre sadece madde 4, 5, 7 ve 9 için grupların eşitliği söz konusudur ($p > 0,05$). Diğer maddelerin Levene test istatistiklerine göre varyanslarının eşit olmadığı sonucuna varılmıştır. Bu sonuçlara göre sadece madde 4, 5, 7 ve 9 için tek yönlü ANOVA testinin ön şartı sağlanmıştır. Bu maddeler için tek yönlü ANOVA analizi yapılabilecekken, diğer değişkenler için ANOVA testinin alternatifi olan Welch ve Brown – Forsythe testleri kullanılabilir. Bu iki test arasından Welch testi daha güçlü olup sık kullanılmaktadır.

H_{0f1}: İşe bağlılık maddelerinin (4,5,7 ve 9) kurumdaki görev değişkenleri gruplarına göre ortalamaları eşittir.

H_{1f1}: İşe bağlılık maddelerinin (4,5,7 ve 9) kurumdaki görev değişkenleri gruplarına göre ortalamaları eşit değildir.

Tablo 3.25. İşe Bağlılık Maddelerinin Kurumdaki Görev Değişkenleri Gruplarına İlişkin Anova Testi

İşe Bağlılık	Ön Büro (n=63)		Kat Hizmetleri (n=59)		Muhasebe (n=31)		Güvenlik (n=23)		F&B (n=67)		Satış ve Pazarlama (n=19)		İnsan Kaynakları (n=10)		Diğer (n=78)		Anova	
	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	F	p
4. İşim yaşamak, yemek yemek ve nefes almak kadar vazgeçilmezdir.	3,27	1,27	2,98	1,21	2,90	1,16	2,91	1,04	2,87	1,22	2,95	1,18	3,50	1,08	3,13	1,26	0,906	0,502
5. İlgi alanlarımın çoğu işimin çevresinde yoğunlaşmıştır.	2,79	1,06	2,93	1,19	3,13	1,02	2,61	0,89	2,91	1,30	3,32	0,82	3,10	0,88	2,96	1,14	0,903	0,504
7. Genellikle, işime karşı kendimi ilgisiz hissedirim.	2,06	1,00	2,20	1,13	2,65	0,95	2,26	0,62	2,52	1,21	2,32	0,89	1,90	0,74	2,06	1,14	2,036	0,05
9. İşimi varoluşumun nedeni olarak görüyorum.	2,29	1,08	2,68	1,25	2,68	1,19	2,04	0,77	2,43	1,13	2,53	1,07	2,80	0,92	2,45	1,14	1,298	0,25

Yukarıdaki tabloya göre $p > 0,05$ olduğu için kurumdaki görev değişkeni gruplarına göre anlamlı bir farklılık yoktur. **Yani H_{0f1} hipotezi kabul edilir.**

H_{0f2} : İşe bağlılık maddelerinin (1,2,3,6,8 ve 10) kurumdaki görev değişkenleri gruplarına göre ortalamaları eşittir.

H_{1f2} : İşe bağlılık maddelerinin (1,2,3,6,8 ve 10) kurumdaki görev değişkenleri gruplarına göre ortalamaları eşit değildir.

Tablo 3.26. İşe Bağlılık Maddelerinin Kurumdaki Görev Değişkenleri Gruplarına İlişkin Welch, Brown-Forsythe Testi

İşe Bağlılık		İstatistik(a)	Anlamlılık
1. Hayatımdaki en önemli olaylar işimden kaynaklanır.	Welch	81,684	0,65
	Brown-Forsythe	209,375	0,60
2. Bana göre işim kim olduğumun sadece küçük bir göstergesidir.	Welch	80,723	0,35
	Brown-Forsythe	183,063	0,30
3. Kişisel olarak işime oldukça bağlıyım.	Welch	80,306	0,19
	Brown-Forsythe	128,399	0,28
6. İşime koparılması güç bağlarla bağlıyım	Welch	82,81	0,06
	Brown-Forsythe	209,107	0,12
8. Kişisel yaşam hedeflerimin çoğu işimle ilgilidir.	Welch	81,514	0,07
	Brown-Forsythe	207,912	0,11
10. Zamanımın çoğunu işimde geçirmekten hoşlanırım	Welch	81,236	0,71
	Brown-Forsythe	196,545	0,72

Her iki testin (Welch ve Brown – Forsythe) p anlamlılık değerleri 0,05 den büyük olduğu için madde 1,2, 3, 6, 8 ve 10 için otel çalışanlarının görüşlerinin kurumdaki görev değişkeni gruplarına göre farklılık göstermediği söylenebilir. Yani **H_{0f2} hipotezi kabul edilir.**

3.7.4.4.2 Kurumdaki Görev Değişkenine Göre Genel Sinizm Faktörlerine İlişkin Fark Testleri

Tek yönlü varyans analizinin test istatistiği gruplar arası varyansın eşit olup olmamasına göre farklılık göstereceğinden Tek Yönlü Anova testi yapılmadan önce grupların varyanslarının eşitliği test edilmelidir. Grupların varyanslarının eşitliği Levene testi ile yapılır. Homojenlik testi olarak bilinen Levene testinin kabul

edilmesi durumunda hesaplanan F istatistiği değeri ile reddedilmesi durumunda hesaplanan F istatistiği değerleri farklılık göstermektedir.

H₀: Genel sinizm maddelerinin kurumdaki görev değişkenleri gruplarına göre varyansları eşittir.

H₁: Genel sinizm maddelerinin kurumdaki görev değişkenleri gruplarına göre varyansları eşit değildir.

Tablo 3. 27. Varyansların Eşitliği Testi-4

Genel Sinizm	Levene İstatistiği	Anlamlılık Düzeyi
1. Çoğu insan kendini beğenmiştir.	1,39	0,21
2. Pek çok insan çıkarları için kolayca yalan söyleyebilir.	1,54	0,15
3. Çoğu insan başkalarına yardım etmek için kendini ortaya atmaz.	0,22	0,98
4. İnsanlar dürüstlük ve ahlaki değerlere sahip olduklarını idda ederler fakat çok azı yeri geldiğinde bu değerlere sadık kalır.	1,23	0,28
5. Çoğu insan, fırsatını bulsa vergi vermekten kaçınır.	2,05	0,05
6. İnsanların çoğu gerekliliğine inandığı için değil, yakalanmaktan korktuğu için dürüştür.	1,09	0,37
7. İnsanlar yakalanmayacağını veya farkedilmeyeceğini bilse, biletle girilecek yerlere (sinema, otobüs vb.) bilet almadan/vermeden girerler.	1,80	0,09
8. İnsanlar diğer insanları gerçekte önemsemezler ama önemsiyor gibi görünür.	0,75	0,63
9. İnsanların çoğu 'başkası yapıyor ben niye yapmayayım' diye birtakım ahlaki değerleri görmezden gelirler.	4,98	0,06
10. Ne acı ki, günümüzde fedakar insanlar çoğu insan tarafından kullanıldığı(istismar edildiği) için bencil insanlar çoğalmıştır.	1,76	0,10

Levene testinin sonucunda grupların varyanslarının eşitliği test edilmiştir. Buna göre sadece madde 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 ve 10 için grupların eşitliği söz konusudur ($p > 0,05$). Bu sonuçlara göre sadece madde 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 ve 10 için tek yönlü ANOVA testinin ön şartı sağlanmıştır. Bu maddeler için tek yönlü ANOVA analizi yapılacaktır.

H_{0g}: Genel sinizm maddelerinin kurumdaki görev değişkenleri gruplarına göre ortalamaları eşittir.

H_{1g}: Genel sinizm maddelerinin kurumdaki görev değişkenleri gruplarına göre ortalamaları eşit değildir.

Tablo3.28. Kurumdaki Görevlerine Göre Genel Sinizime İlişkin Anova Testi

Genel Sinizm	Ön Büro		Kat Hizmetleri		Muhasebe		Güvenlik		F&B		Satış ve Pazarlama		İnsan Kaynakları		Diğer		Anova	
	(n=63)		(n=59)		(n=31)		(n=23)		(n=67)		(n=19)		(n=10)		(n=78)		F	p
	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.		
1. Çoğu insan kendini beğenmiştir.	3,41	1,12	3,17	1,29	3,23	0,96	3,22	1	3,63	1,17	2,74	0,87	2,8	1,14	2,95	1,26	2,712	0,01
2. Pek çok insan çıkarları için kolayca yalan söyleyebilir.	3,86	1,03	3,32	1,22	3,71	0,97	3,39	0,89	3,33	1,16	3,11	0,99	3	1,15	3,32	1,15	2,35	0,02
3. Çoğu insan başkalarına yardım etmek için kendini ortaya atmaz.	3,7	1,12	3,22	1,08	3,48	0,96	3,3	0,93	3,36	1,04	3,21	1,18	3,1	0,99	3,51	1,05	1,333	0,23
4. İnsanlar dürüstlük ve ahlaki değerlere sahip olduklarını idda ederler fakat çok azı yeri geldiğinde bu değerlere sadık kalır.	3,56	1,01	3,31	1,22	3,39	1,09	3,3	1,02	3,58	1,1	3,37	1,3	3,4	1,17	3,17	1,26	0,934	0,48
5. Çoğu insan, fırsatını bulsa vergi vermekten kaçınır.	3,78	1,04	3,02	1,35	3,45	0,96	3,17	0,98	3,69	1,09	3,37	1,07	3,5	0,71	3,53	1,18	2,68	0,01
6. İnsanların çoğu gerekliliğine inandığı için değil, yakalanmaktan korktuğu için dürüştür.	3,21	0,99	3,03	1,2	3,39	0,88	2,91	0,9	3,06	1,17	2,79	0,85	2,8	1,14	3,05	1,12	0,886	0,52
7. İnsanlar yakalanmayacağını veya farkedilmeyeceğini bilse, biletle girecek yerlere (sinema, otobüs vb.) bilet almadan/vermeden girerler.	3,59	1,06	3	1,25	3,52	0,96	3,3	0,97	3,52	1,25	2,89	0,99	3,3	0,67	3,35	1,14	1,994	0,06
8. İnsanlar diğer insanları gerçekte önemsemezler ama önemiyor gibi görünür.	3,46	1,1	3,39	1,14	3,32	1,01	2,91	1,04	3,24	1,05	2,89	1,05	2,9	0,88	3,03	1,16	1,651	0,12
9. İnsanların çoğu 'başkası yapıyor ben niye yapmayayım' diye birtakım ahlaki değerleri görmezden gelirler.	3,3	0,8	3,24	1,3	3,65	0,8	3,17	1,11	3,37	1,24	3,05	1,08	3	0,94	3,12	1,29	0,98	0,45
10. Ne acı ki, günümüzde fedakar insanlar çoğu insan tarafından kullanıldığı(istismar edildiği) için bencil insanlar çoğalmıştır.	3,54	1,19	3,53	1,26	3,68	0,83	3,22	1,09	3,61	1,09	3,16	1,26	3,2	0,92	3,41	1,12	0,83	0,56

Yukarıdaki tabloya göre 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10 değişkenlerinin $p > 0,05$ olduğu için kurumdaki görev değişkeni gruplarına göre anlamlı bir farklılık yoktur. Ayrıca 1, 2 ve 5 değişkenleri için $p < 0,05$ 'den küçük olduğundan; bu değişkenler için istatistiksel olarak anlamlılık mevcuttur. Yani 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10 maddeleri için **H_{0g} hipotezi kabul** edilirken 1,2 ve 5 maddeleri için **H_{0g} hipotezi reddedilir**.

3.7.4.4.3 Kurumdaki Görev Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Faktörlerine İlişkin Fark Testleri

Tek yönlü varyans analizinin test istatistiği gruplar arası varyansın eşit olup olmamasına göre farklılık göstereceğinden Tek Yönlü Anova testi yapılmadan önce grupların varyanslarının eşitliği test edilmelidir. Grupların varyanslarının eşitliği Levene testi ile yapılır. Homojenlik testi olarak bilinen Levene testinin kabul edilmesi durumunda hesaplanan F istatistiği değeri ile reddedilmesi durumunda hesaplanan F istatistiği değerleri farklılık göstermektedir.

H₀: Örgütsel sinizm faktörlerinin kurumdaki görev değişkenleri gruplarına göre varyansları eşittir.

H₁: Örgütsel sinizm faktörlerinin kurumdaki görev değişkenleri gruplarına göre varyansları eşit değildir.

Tablo 3.29. Varyansların Eşitliği Testi-5

Örgütsel Sinizm	Levene İstatistiği	Anlamlılık Düzeyi
Bilişsel Sinizm	1,28	0,26
Duyuşsal Sinizm	1,44	0,19
Davranışsal Sinizm	2,22	0,08
Örgütsel Sinizm	1,48	0,17

Levene testinin sonucunda grupların varyanslarının eşitliği test edilmiştir. Buna göre Bilişsel Sinizm, Duyuşsal Sinizm, Davranışsal Sinizm ve Örgütsel Sinizm için grupların eşitliği söz konusudur ($p > 0,05$). Bu sonuçlara göre sadece madde Bilişsel Sinizm, Duyuşsal Sinizm, Davranışsal Sinizm ve Örgütsel Sinizm için tek yönlü

ANOVA testinin ön şartı sağlanmıştır. Bu maddeler için tek yönlü ANOVA analizi yapılacaktır.

H_{0h}: Kurumdaki görev değişkeni gruplarının örgütsel sinizm ölçeği faktörlerine katılım değerlerinin ortalamaları eşittir.

H_{1h}: Kurumdaki görev değişkeni gruplarının örgütsel sinizm ölçeği faktörlerine katılım değerlerinin ortalamaları eşit değildir.

Tablo 3.29. Kurumdaki Görev Değişkeni Gruplarının Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin Anova Analizi

Örgütsel Sinizm	Ön Büro (n=63)		Kat Hizmetleri (n=59)		Muhasebe (n=31)		Güvenlik (n=23)		F&B (n=67)		Satış ve Pazarlama (n=19)		İnsan Kaynakları (n=10)		Diğer (n=78)		Anova	
	Ort	Std. Sap.	Or.	Std. Sap	Ort	Std. Sap	Ort	Std. Sap	Ort	Std. Sap	Ort	Std. Sap.	Ort	Std. Sap	Ort	Std. Sap	F	p
Bilişsel Sinizm	2,52	0,90	2,82	0,79	2,77	0,74	2,51	0,80	2,58	0,98	2,44	0,87	2,72	0,65	2,70	0,76	1,012	0,42
Duyuşsal Sinizm	2,16	0,92	2,10	0,85	2,39	0,74	2,13	0,68	2,06	0,82	2,23	0,95	2,06	0,69	2,42	1,01	1,344	0,23
Davranışsal Sinizm	2,66	0,79	2,30	0,95	2,71	0,75	2,37	0,55	2,25	0,86	2,49	0,86	2,45	0,52	2,62	0,87	2,243	0,03
Örgütsel Sinizm	2,43	0,73	2,42	0,69	2,62	0,64	2,34	0,48	2,30	0,69	2,38	0,69	2,41	0,52	2,58	0,74	1,244	0,28

Yukarıdaki tabloya göre bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve örgütsel sinizm değişkenlerinin $p>0,05$ olduğu için kurumdaki görev değişkeni gruplarına göre anlamlı bir farklılık yoktur. Ayrıca davranışsal sinizm değişkeni için p küçük 0,05 olduğundan; bu değişken için kurumdaki görev değişkeni açısından anlamlı farklılık söz konusudur. Yani bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve örgütsel sinizm değişkenleri için **H_{0h} hipotezi kabul** edilirken davranışsal değişkeni için **H_{0h} hipotezi reddedilmektedir.**

3.7.5 Korelasyon ve Regresyon Analizi

Bu bölümde çalışmanın temelini oluşturan İşe Bağlılık, Genel Sinizm ve Örgütsel Sinizm / boyutları arasındaki ilişkiler incelenecektir. Değişkenlerin arasındaki ilişkileri saptamak için kurulan hipotezler regresyon analizi ile test edilmiştir. Ayrıca analizdeki değişkenlerin birbiri ile uyumu, birbirlerini açıklama güçleri, değişkenlerin ve modelin istatistiksel anlamlılıklarını test etmek için de korelasyon analizi ve regresyon analizi çıktılarından faydalanılmıştır.

3.7.5.1 Örgütsel Sinizm Boyutları-İşe Bağlılık İlişkisi

H₀₂: Örgütsel Sinizm boyutları İşe Bağlılık değişkenini açıklamada istatistiksel olarak anlamsızdır.

H₂: Örgütsel Sinizm boyutları İşe Bağlılık değişkenini açıklamada istatistiksel olarak anlamlıdır.

Tablo 3.31. Örgütsel Sinizm Boyutları-İşe Bağlılık İlişkisi Korelasyon Analizi

		İşe Bağlılık	Bilişsel Sinizm	Duyuşsal Sinizm	Davranışsal Sinizm
İşe Bağlılık	Pearson Korelasyonu	1	0,028	0,004	0,043
	p		0,596	0,944	0,423
	N	350	350	350	350
Bilişsel Sinizm	Pearson Korelasyonu	0,028	1	0,392**	0,435**
	p	0,596		0,00	0,00
	N	350	350	350	350
Duyuşsal Sinizm	Pearson Korelasyonu	0,004	0,392**	1	0,602**
	p	0,944	0,00		0,00
	N	350	350	350	350
Davranışsal Sinizm	Pearson Korelasyonu	0,043	0,435**	0,602**	1
	p	0,423	0,00	0,00	
	N	350	350	350	350
Örgütsel Sinizm	Pearson Korelasyonu	0,029	0,767**	0,837**	0,814**
	p	0,587	0,00	0,00	0,00
	N	350	350	350	350

** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Yukarıdaki tablo incelendiğinde bağımsız değişkenler arasında pozitif anlamlı ilişkinin varlığı tespit edilmiş olmasına rağmen çoğunlukla korelasyon katsayıları 0,7'den küçük olduğu için bağımsız değişkenler arasında çoklu bağıntının olmadığına karar verilebilir.

Tablo 3.32. Örgütsel Sinizm Boyutları-İşe Bağlılık İlişkisi Regresyon Analizi

Model	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (df)	Kareler Ortalaması	F	p
Regresyon	0,41	3	0,14	0,33	0,80
Artık	142,80	346	0,41		
Toplam	143,21	349			

Bağımlı Değişken: İşe Bağlılık, Bağımsız Değişkenler: Bilişsel Sinizm, Duyuşsal Sinizm, Davranışsal Sinizm

Yukarıdaki ANOVA tablosu incelendiğinde F değeri 0,33 ve p değeri 0,80 olduğundan **H₀₂ hipotezinin kabulüne karar** verilir. Buna göre oluşturulan regresyon modeli genelde istatistiksel olarak anlamsızdır. Yani İşe Bağlılık değişkenini Bilişsel Sinizm, Duyuşsal Sinizm ve Davranışsal Sinizm değişkenleri ile tahmin etmek istatistiksel olarak mümkün değildir.

Tablo 3.33. Örgütsel Sinizm Boyutları-İşe Bağlılık İlişkisi Çoklu Bağlantı Analizi

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standart katsayılar	t	p	Çoklu Bağlantı İstatistikleri	
	B	Standart Hata	Beta			B	VIF
(Sabit)	2,728	0,13		21,022	0		
Bilişsel Sinizm	0,014	0,046	0,018	0,299	0,765	0,784	1,275
Duyuşsal Sinizm	-0,028	0,05	-0,038	-0,561	0,575	0,617	1,621
Davranışsal Sinizm	0,044	0,053	0,058	0,832	0,406	0,591	1,692
Bağımlı Değişken: İşe Bağlılık							

Yukarıdaki tablo incelendiğinde Bilişsel Sinizm, Duyuşsal Sinizm, Davranışsal Sinizm değişkenleri p değerleri 0,05'den büyük olduğu için istatistiksel olarak anlamlı değildir. Ayrıca yukarıdaki tablodaki VIF değerleri incelendiğinde en yüksek değer 1,692 olduğu ve bu değer 10 değerinden küçük olduğu, dolayısıyla çoklu bağlantı olmadığına karar verilebilir. Buna göre bahsi geçen regresyon modeli şu şekilde kurulabilir:

Regresyon modeli

$$\text{İşe Bağlılık} = 2,728 + 0,014 \text{ Bilişsel sinizm} - 0,028 \text{ Duyuşsal sinizm} + 0,044 \text{ Davranışsal sinizm}$$

R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Std. Hatası
0,054	0,003	-0,006	0,64243

Yukarıdaki tablo incelendiğinde R ve R² değerleri modelin açıklayıcılık gücünü göstermektedir. Yapılan regresyon analizi sonucunda Örgütsel Sinizm değişkeni boyutlarının İşe Bağlılık değişkenini açıklama oranı % 0,3 olarak bulunmuştur.

Ayrıca katsayılar tablosu incelendiğinde bu açıklayıcılığa en büyük katkısı Davranışsal Sinizm değişkeninin sağladığı görülmektedir.

3.7.5.2 Örgütsel Sinizm-İşe Bağlılık İlişkisi

H₀₃: Örgütsel Sinizm değişkeni İşe Bağlılık değişkenini açıklamada istatistiksel olarak anlamsızdır.

H₃: Örgütsel Sinizm değişkeni İşe Bağlılık değişkenini açıklamada istatistiksel olarak anlamlıdır.

Tablo 3.34. Örgütsel Sinizm-İşe Bağlılık İlişkisi Korelasyon Analizi

		<i>İşe Bağlılık</i>	<i>Örgütsel Sinizm</i>
İşe Bağlılık	Pearson Korelasyonu	1	0,029
	p		0,587
	N	350	350
Örgütsel Sinizm	Pearson Korelasyonu	0,029	1
	p	0,587	
	N	350	350
*Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.			

Yukarıdaki tablo incelendiğinde değişkenler arasında pozitif ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

Tablo 3.35. Örgütsel Sinizm-İşe Bağlılık İlişkisi Regresyon Analizi

Model	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (df)	Kareler Ortalaması	F	p
Regresyon	0,121	1	0,121	0,295	0,587
Artık	143,088	348	0,411		
Toplam	143,21	349			
Bağımlı Değişken: İşe Bağlılık					
Bağımsız Değişken: Örgütsel Sinizm					

Yukarıdaki ANOVA tablosu incelendiğinde F değeri 0,295 ve p değeri 0,587 olduğundan **H₀₃ hipotezinin kabul** edilmesine karar verilir. Buna göre oluşturulan

regresyon modeli genelde istatistiksel olarak anlamsızdır. Yani İşe Bağlılık değişkenini Örgütsel Sinizm değişkeni ile tahmin etmek istatistiksel olarak mümkün değildir.

Tablo 3.36. Örgütsel Sinizm -İşe Bağlılık İlişkisi Çoklu Bağlıntı Analizi

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standart katsayılar	t	p	Çoklu Bağlıntı İstatistikleri	
	B	Standart Hata	Beta			B	VIF
(Sabit)	2,746	0,126		21,746	0		
Örgütsel Sinizm	0,027	0,05	0,029	0,543	0,587	1	1
Bağımlı Değişken: İşe Bağlılık							

Yukarıdaki tablo incelendiğinde Örgütsel Sinizm değişkeni p değeri 0,05'den büyük olduğu için istatistiksel olarak anlamsızdır. Buna göre bahsi geçen regresyon modeli şu şekilde kurulabilir:

Regresyon modeli

$$\text{İşe Bağlılık} = 2,746 + 0,027 \text{ Örgütsel Sinizm}$$

R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Std. Hatası
0,029	0,001	-0,002	0,641

Yukarıdaki tablo incelendiğinde R ve R² değerleri modelin açıklayıcılık gücünü göstermektedir. Yapılan regresyon analizi sonucunda Örgütsel Sinizm değişkeninin İşe Bağlılık değişkenini açıklama oranı % 0,1 olarak bulunmuştur.

3.7.5.3 Genel Sinizm-İşe Bağlılık İlişkisi

H₀₄: Genel Sinizm değişkeni İşe Bağlılık değişkenini açıklamada istatistiksel olarak anlamsızdır.

H₄: Genel Sinizm değişkeni İşe Bağlılık değişkenini açıklamada istatistiksel olarak anlamlıdır.

Tablo 3.37. Genel Sinizm-İşe Bağlılık İlişkisi Korelasyon Analizi

		İşe Bağlılık	Genel Sinizm
İşe Bağlılık	Pearson Korelasyonu	1	0,110*
	p		0,039
	N	350	350
Genel Sinizm	Pearson Korelasyonu	0,110*	1
	p	0,039	
	N	350	350

*Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Yukarıdaki tablo incelendiğinde değişkenler arasında pozitif anlamlı ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

Tablo 3.38. Genel Sinizm-İşe Bağlılık İlişkisi Regresyon Analizi

Model	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (df)	Kareler Ortalaması	F	p
Regresyon	1,745	1	1,745	4,293	0,039
Artık	141,464	348	0,407		
Toplam	143,21	349			
Bağımlı Değişken: İşe Bağlılık					
Bağımsız Değişken: Genel Sinizm					

Yukarıdaki ANOVA tablosu incelendiğinde F değeri 4,293 ve p değeri 0,039 olduğundan **H₀₄ hipotezinin reddedilmesine** karar verilir. Buna göre oluşturulan regresyon modeli genelde istatistiksel olarak anlamlıdır. Yani İşe Bağlılık değişkenini Genel Sinizm değişkeni ile tahmin etmek istatistiksel olarak mümkündür.

Tablo 3.39. Genel Sinizm -İşe Bağlılık İlişkisi Çoklu Bağntı Analizi

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standart katsayılar	t	p	Çoklu Bağntı İstatistikleri	
	B	Standart Hata	Beta			B	VIF
(Sabit)	2,524	0,143		17,625	0,00		
Genel Sinizm	0,086	0,042	0,11	2,072	0,039	1	1
Bağımlı Değişken: İşe Bağlılık							

Yukarıdaki tablo incelendiğinde Genel Sinizm değişkeni p değeri 0,05'den küçük olduğu için istatistiksel olarak anlamlıdır. Buna göre bahsi geçen regresyon modeli şu şekilde kurulabilir:

Regresyon modeli

$$\text{İşe Bağlılık} = 2,524 + 0,086 \text{ Genel Sinizm}$$

R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Std. Hatası
0,110	0,012	0,009	0,638

Yukardaki tablo incelendiğinde R ve R² değerleri modelin açıklayıcılık gücünü göstermektedir. Yapılan regresyon analizi sonucunda Genel Sinizm değişkeninin İşe Bağlılık değişkenini açıklama oranı % 1, 2 olarak bulunmuştur.

3.7.5.4 Genel Sinizm-Örgütsel Sinizm İlişkisi

H₀₅: Genel Sinizm değişkeni Örgütsel Sinizm değişkenini açıklamada istatistiksel olarak anlamsızdır.

H₅: Genel Sinizm değişkeni Örgütsel Sinizm değişkenini açıklamada istatistiksel olarak anlamlıdır.

Tablo 3.40. Genel Sinizm-Örgütsel Sinizm İlişkisi Korelasyon Analizi

		Örgütsel sinizm	Genel Sinizm
Örgütsel Sinizm	Pearson Korelasyonu	1	0,113*
	p		0,034
	N	350	350
Genel Sinizm	Pearson Korelasyonu	0,113*	1
	p	0,034	
	N	350	350

*Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Yukarıdaki tablo incelendiğinde değişkenler arasında pozitif anlamlı ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

Tablo 3.41. Genel Sinizm-Örgütsel Sinizm İlişkisi Regresyon Analizi

Model	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (df)	Kareler Ortalaması	F	p
Regresyon	2,125	1	2,125	4,51	0,034
Artık	163,974	348	0,471		
Toplam	166,099	349			
Bağımlı Değişken: Örgütsel Sinizm					
Bağımsız Değişken: Genel Sinizm					

Yukarıdaki ANOVA tablosu incelendiğinde F değeri 4,51 ve p değeri 0,034 olduğundan **H₀₅ hipotezinin reddedilmesine** karar verilir. Buna göre oluşturulan regresyon modeli genelde istatistiksel olarak anlamlıdır. Yani Örgütsel Sinizm değişkenini Genel Sinizm değişkeni ile tahmin etmek istatistiksel olarak mümkündür.

Tablo 3.42. Genel Sinizm –Örgütsel Sinizm Çoklu Bağntı Analizi

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standart katsayılar	t	p	Çoklu Bağntı İstatistikleri	
	B	Standart Hata	Beta			B	VIF
(Sabit)	2,125	0,154		13,781	0		
Genel Sinizm	0,095	0,045	0,113	2,124	0,034	1	1
Bağımlı Değişken: Örgütsel Sinizm							

Yukarıdaki tablo incelendiğinde Genel Sinizm değişkeni p değeri 0,05'den küçük olduğu için istatistiksel olarak anlamlıdır. Buna göre bahsi geçen regresyon modeli şu şekilde kurulabilir:

Regresyon modeli

$$\text{Örgütsel Sinizm} = 2,125 + 0,095 \text{ Genel Sinizm}$$

R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Std. Hatası
0,113	0,013	0,01	0,686

Yukardaki tablo incelendiğinde R ve R² değerleri modelin açıklayıcılık gücünü göstermektedir. Yapılan regresyon analizi sonucunda Genel Sinizm değişkeninin Örgütsel Sinizm değişkenini açıklama oranı % 1,3 olarak bulunmuştur.

3.8 Araştırma Bulgularının Genel Değerlendirilmesi

Araştırmada ileri sürülen hipotezler, söz konusu hipotezleri test etmek için kullanılan analiz yöntemleri, hipotezlerin sonuçları ve ilgili açıklamalar aşağıdaki Tablo 3.43 yardımıyla özetlenebilir:

Tablo 3.43. Araştırma Bulgularının Özeti

Hipotez	Kullanılan Analiz Yöntemi	Sonuç	Açıklama
<p>H_{0a}: Cinsiyete göre işe bağlılık ölçeği maddelerine katılım değerlerinin ortalamaları farklılık göstermemektedir.</p> <p>H_{1a}: Cinsiyete göre işe bağlılık ölçeği maddelerine katılım değerlerinin ortalamaları farklılık göstermektedir.</p>	Bağımsız Gruplar T- Testi	H_{0a} Hipotezi Kabul	İşe bağlılık ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
<p>H_{0b}: Cinsiyete göre genel sinizm ölçeği maddelerine katılım değerlerinin ortalamaları farklılık göstermemektedir.</p> <p>H_{1b}: Cinsiyete göre genel sinizm ölçeği maddelerine katılım değerlerinin ortalamaları farklılık göstermektedir.</p>	Bağımsız Gruplar T- Testi	H_{0b} Hipotezi Kabul	Genel sinizm ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık yoktur
<p>H_{0c}: Cinsiyete göre örgütsel sinizm ölçeği faktörlerine katılım değerlerinin ortalamaları farklılık göstermemektedir</p> <p>H_{1c}: Cinsiyete göre örgütsel sinizm ölçeği faktörlerine katılım değerlerinin ortalamaları farklılık göstermektedir.</p>	Bağımsız Gruplar T- Testi	H_{0c} Hipotezi Kabul	Örgütsel sinizm ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık yoktur
<p>H_{0d1}: Meslekte çalışma süresi gruplarının işe bağlılık ölçeği maddelerine (4,5,7 ve 9) katılım değerlerinin ortalamaları farklılık göstermemektedir.</p> <p>H_{1d1}: Meslekte çalışma süresi gruplarının işe bağlılık ölçeği maddelerine (4,5,7 ve 9) katılım değerlerinin ortalamaları farklılık göstermektedir.</p>	Tek Yönlü Anova	H_{0d1} Hipotezi Kabul	İşe bağlılığın 4,5,7 ve 9 ifadeleri ile meslekte çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
<p>H_{0d2}: Meslekte çalışma süresi gruplarının işe bağlılık ölçeği maddelerine (1,2,3,6,8 ve 10) katılım değerlerinin ortalamaları farklılık göstermemektedir.</p> <p>H_{1d2}: Meslekte çalışma süresi gruplarının işe bağlılık ölçeği maddelerine (1,2,3,6,8 ve 10) katılım değerlerinin ortalamaları farklılık göstermektedir.</p>		H_{0d2} Hipotezi Madde 1 İçin Red	İşe bağlılığın 1,2,3,6,8 ve 10 ifadeleri ile meslekte çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

<p>H_{0e}: İşletmede çalışılan yıl gruplarının örgütsel sinizm ölçeği faktörlerine katılım değerlerinin ortalamaları farklılık göstermemektedir.</p> <p>H_{1e}: İşletmede çalışılan yıl gruplarının örgütsel sinizm ölçeği faktörlerine katılım değerlerinin ortalamaları farklılık göstermektedir.</p>	<p>Tek Yönlü Anova</p>	<p>Davranışsal sinizm boyutu için</p> <p>H_{0e} Hipotezi RED</p>	<p>İşletmede çalışma yılları, örgütsel sinizm alt boyutu olan Davranışsal Sinizm boyutuna ilişkin olarak anlamlı farklılıklar göstermektedir. Diğer boyutlar için anlamsal bir farklılık bulunmamıştır.</p>
<p>H_{0f1}: Kurumdaki görev değişkeni gruplarına göre işe bağlılık ölçeği maddelerine (4 ,5, 7 ve 9) katılım değerlerinin ortalamaları farklılık göstermektedir.</p> <p>H_{1f1}: Kurumdaki görev değişkeni gruplarına göre işe bağlılık ölçeği maddelerine (4,5,7 ve 9) katılım değerlerinin ortalamaları farklılık göstermektedir.</p> <p>H_{0f2}: Kurumdaki görev değişkeni gruplarına göre işe bağlılık ölçeği maddelerine (1,2,3,6,8 ve 10) katılım değerlerinin ortalamaları farklılık göstermektedir.</p> <p>H_{1f2}: Kurumdaki görev değişkeni gruplarına göre işe bağlılık ölçeği maddelerine (1,2,3,6,8 ve 10) katılım değerlerinin ortalamaları farklılık göstermektedir.</p>		<p>Tek Yönlü Anova</p>	
<p>H_{0g}: Kurumdaki görev değişkeni gruplarına göre genel sinizm ölçeği maddelerine katılım değerlerinin ortalamaları farklılık göstermemektedir.</p> <p>H_{1g}: Kurumdaki görev değişkeni gruplarına göre genel sinizm ölçeği maddelerine katılım değerlerinin ortalamaları farklılık göstermektedir.</p>	<p>Tek Yönlü Anova</p>		<p>1, 2 ve 5. Maddeler için H_{0g} Hipotezi RED</p>

<p>H_{0h}: Kurumdaki görev değişkeni gruplarına göre örgütsel sinizm faktörlerine katılım değerlerinin ortalamaları farklılık göstermemektedir.</p> <p>H_{1h}: Kurumdaki görev değişkeni gruplarına göre örgütsel sinizm faktörlerine katılım değerlerinin ortalamaları farklılık göstermektedir.</p>	<p>Tek Yönlü Anova</p>	<p>H_{0h} Hipotezi RED</p> <p>Davranışsal sinizm değişkenine göre</p> <p>H_{0h} Hipotezi Kabul</p> <p>Diğer değişkenlere göre</p>	<p>Bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve örgütsel sinizm değişkenlerinin kurumdaki görevlerine göre anlamlı bir farklılık yoktur. Ancak davranışsal sinizm değişkeninin kurumdaki görev değişkeniyle anlamlı farklılık söz konusudur.</p>
<p>H₀₂: Örgütsel Sinizm boyutları İşe Bağlılık değişkenini açıklamada istatistiksel olarak anlamsızdır.</p> <p>H₂: Örgütsel Sinizm boyutları İşe Bağlılık değişkenini açıklamada istatistiksel olarak anlamlıdır.</p>	<p>Korelasyon Regresyon</p>	<p>H₀₂ Hipotezi Kabul</p>	<p>İşe Bağlılık değişkenini Bilişsel Sinizm, Duyuşsal Sinizm ve Davranışsal Sinizm değişkenleri ile tahmin etmek istatistiksel olarak mümkün değildir.</p>
<p>H₀₃: Örgütsel Sinizm değişkeni İşe Bağlılık değişkenini açıklamada istatistiksel olarak anlamsızdır.</p> <p>H₃: Örgütsel Sinizm değişkeni İşe Bağlılık değişkenini açıklamada istatistiksel olarak anlamlıdır.</p>	<p>Korelasyon Regresyon</p>	<p>H₀₃ Hipotezi Kabul</p>	<p>İşe Bağlılık değişkenini Örgütsel Sinizm değişkeni ile tahmin etmek istatistiksel olarak mümkün değildir</p>
<p>H₀₄: Genel Sinizm değişkeni İşe Bağlılık değişkenini açıklamada istatistiksel olarak anlamsızdır.</p> <p>H₄: Genel Sinizm değişkeni İşe Bağlılık değişkenini açıklamada istatistiksel olarak anlamlıdır.</p>	<p>Korelasyon Regresyon</p>	<p>H₀₄ Hipotezi RED</p>	<p>Değişkenler arasında pozitif anlamlı ilişkinin varlığı tespit edilmiştir ve İşe Bağlılık değişkenini Genel Sinizm değişkeni ile tahmin etmek istatistiksel olarak mümkündür.</p>
<p>H₀₅: Genel Sinizm değişkeni Örgütsel Sinizm değişkenini açıklamada istatistiksel olarak anlamsızdır.</p> <p>H₅: Genel Sinizm değişkeni Örgütsel Sinizm değişkenini açıklamada istatistiksel olarak anlamlıdır</p>	<p>Korelasyon Regresyon</p>	<p>H₀₅ Hipotezi RED</p>	<p>Değişkenler arasında pozitif anlamlı ilişkinin varlığı tespit edilmiştir ve Örgütsel Sinizm değişkenini Genel Sinizm değişkeni ile tahmin etmek istatistiksel olarak mümkündür.</p>

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada Konya ili, Karatay ve Selçuklu ilçelerinde faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otel çalışanlarının genel ve örgütsel sinizim düzeylerinin işe bağlılıklarına etkisi araştırılmıştır. Bu doğrultuda öncelikle literatür taraması yapılmış; çalışmanın birinci bölümünde genel sinizm ve örgütsel sinizm, ikinci bölümünde işe bağlılık kavramı ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır. Bu kavramlar arasındaki ilişkinin ortaya konulabilmesi amacıyla bir uygulama gerçekleştirilmiş ve çalışmanın üçüncü bölümünde bu uygulama ve sonuçlarına yer verilmiştir.

Bu araştırmanın üçüncü bölümünde bahsi geçen uygulama genel sinizm, örgütsel sinizm ve işe bağlılık ölçeklerinin ölçtüğü niteliklerle sınırlı iken araştırmanın örneklemini ise Konya ili Karatay ve Selçuklu ilçelerinde faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otel çalışanları ile sınırlıdır.

Otel çalışanlarının genel ve örgütsel sinizim düzeylerinin işe bağlılıklarına etkisini belirlemek amacıyla hazırlanan anketin analizlerinde öncelikle demografik özellikler bağlamında cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, işletmede çalışma süresi, meslekte çalışma süresi, kadro türü, pozisyon, kurumdaki görev, otel sınıfı ve iş değiştirme isteğine göre ankete katılan otel çalışanlarının dağılım sonuçları verilmiştir. Bu sonuçlara göre ankete katılan 350 otel çalışanın 239'unun erkek ve 111'inin de bayan olduğu görülmüştür. Turizm sektörünün bir hizmet sektörü olması ve haftanın 7 gün 24 saat hizmet verme zorunluluğu nedeniyle yoğun çalışma saatlerine sahip olması bu sektörde bayan istihdam oranını azaltmaktadır. Nitekim katılımcılarımızın da sadece % 31'i ni bayanlar oluşturmaktadır.

Ankete katılan çalışanların yaş aralıklarına baktığımızda, genelde 20-34 (%74'ü) yaşları arasında oldukları görülmüştür. Bu ise çalışan kesimin ağırlıkla gençlerden oluştuğu sonucunu doğurmaktadır. Eğitim durumlarına baktığımızda ise çoğunlukla lise (%35,7) ve ilköğretim mezunu (%22,3) oldukları görülmektedir. Katılımcıların sadece 147'si üniversite mezunudur. Buna göre katılımcıların eğitim seviyesinin düşük olduğunu söyleyebiliriz. Ayrıca elde edilen bu veriler otelcilik sektöründeki kalifiye eleman problemini ortaya taşımaktadır.

Katılımcıların medeni durumlarına ilişkin bulgularına göre evli (%46,6'sı) ve bekar (%53,4'ü) olanlarının sayısı birbirlerine oldukça yakın çıkmıştır. Buldukları işletmede çalışma sürelerine göre ise en çok 1-5 yıl süreyle (%45,7'si) aynı işletmede çalışanların sayısının diğer çalışanlara göre fazla olduğu görülmüştür. Bu sonuca paralel olarak ise mesleklerinde en fazla 1-5 yıl arası (%38'i) çalışanların örneklemimizde ağırlıklı olduğu tespit edilmiştir.

Ankete katılan otel çalışanlarının diğer demografik özelliklerine bakacak olursak, % 86,6'sının kadrolu ve %41,4'ünün alt kademe ve %42'sinin orta kademede çalışanlar oldukları görülmektedir. Ayrıca bu kişilerin %54,3'ünün 4 yıldızlı ve %45,7'sinin de 5 yıldızlı otelde çalıştıkları tespit edilmiştir.

Çalışanlara sorulan '*İmkanınız olsa işinizi değiştirmek ister misiniz*' sorusuna ankete katılan 350 otel çalışanından % 51,7'sinin imkanı olduğunda işini değiştirmek istediğini, %48,3'ünün de istemediğini söylemiştir. Yani, işini değiştirmek isteyen ve işini değiştirmemek isteyen kişilerin oranları hemen hemen birbirine yakın çıkmıştır.

Demografik değişkenlerin analizinden sonra katılımcıların işe bağlılık, genel sinizm ve örgütsel sinizm görüşleri ortalama ve standart sapmalarına bakılarak analiz edilmiştir. Katılımcıların işe bağlılığa ilişkin en yüksek ortalamaya sahip ifadesi 3,53 ile "*Kişisel olarak işime oldukça bağlıyım*" ifadesi, en düşük ortalamaya sahip ifadesinin ise 2,25 ile "*Genellikle, işime karşı kendimi ilgisiz hissederim*" olduğu görülmüştür. İşe bağlılığa ilişkin tüm ifadelerin ortalamaları 3 ve 3'e yakın çıkmıştır. Bilindiği üzere likert ölçeğinde 3 ifadesi 'ne katılıyorum ne katılmıyorum' u karşılar. Sonuç olarak ifadelerin ortalama ve standart sapmalarına baktığımızda katılımcılar işime oldukça bağlıyım ifadesine ve ters kodlanmış olan işime karşı kendimi ilgisiz hissederim ifadesine verdikleri yanıtlara göre ***işlerine orta düzeyde bağlı*** olduklarını söyleyebiliriz. Ayrıca, katılımcıların, hayatındaki en önemli olaylar işimden kaynaklanır ve işimi varoluşumun nedeni olarak görüyorum sorularına katılmadıklarını ifade etmelerine bağlı olarak, çalışanların hayatlarının merkezine işlerini koymadıklarını, işleriyle tam olarak özdeşmediklerini ve çalışanların işlerini

benliklerinin bir parçası olarak görmediklerini söyleyebiliriz. Bu nedenle de çalışanların işe bağlılıkları orta düzeyde çıkmıştır.

Ankete katılan otel çalışanlarının genel sinizme ilişkin ifadelerine baktığımızda en yüksek ortalamanın 3,48 ile ‘‘Ne acı ki, günümüzde fedakar insanlar çoğu insan tarafından kullanıldığı için bencil insanlar çoğalmıştır’’ ifadesi ve ‘‘Çoğu insan, fırsatını bulsa vergi vermekten kaçınır’’ ifadesi olduğu görülmektedir. Katılımcılar genel sinizme dair 10 ifadeye genel olarak 3 cevabını vermişlerdir. Burdan hareketle katılımcıların *orta düzeyde sinizme* sahip olduklarını söyleyebiliriz.

Çalışanların örgütsel sinizm ile ilgili değerlendirmeleri incelendiğinde örgütsel sinizmi ölçmek için yer verilen 14 maddeye verilen cevaplara göre ifadelerin 2- 2,5 değerine sahip olduğu görülmektedir. Çalışanların örgütsel sinizm ile ilgili değerlendirmelerinde en yüksek puan verdikleri soru ‘‘Çalıştığım otelde söylenenle yapılanların birbirinden farklı olduğuna inanıyorum.’’ (2,26) sorusudur. Çalışanların örgütsel sinizm ile ilgili değerlendirmelerinde en düşük puan verdikleri soru ise ‘‘Çalıştığım oteli düşündüğüm zaman gerilirim yaşarım.’’ (2,15) sorusudur. Sonuç olarak katılımcıların *örgütsel sinizm düzeylerinin düşük* olduğunu örgütlerine karşı düşük sinik tutumlar beslediklerini söyleyebiliriz.

Katılımcıların işe bağlılık, genel sinizm ve örgütsel sinizm görüşlerinden sonra fark testleri yapılmıştır. Bu kısımda katılımcıların araştırma kapsamında incelenen İşe Bağlılık, Örgütsel Sinizm ve Genel Sinizm değişkenlerine katılım düzeylerinin cinsiyet, meslekte çalışma süresi, bulunduğu işletmede çalışma süresi ve kurumdaki göreve göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Yapılan analizler sonucunda işe bağlılık ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Nitekim, Güner (2007) ve Kuruüzüm vd. (2010)’de çalışmalarında işe bağlılık ile tüm demografik değerler arasında anlamlı bir farklılık olmadığını söylemişlerdir. Buna göre, erkek ya da kadın olmanın çalışanların işe bağlılıklarını etkilemediğini söyleyebiliriz. Bu sebeple otel yönetimlerinin çalışanlarının işe bağlılıklarını artırmak için yapacakları uygulamalarda cinsiyet farklılıklarını göznetmeden benzer uygulamalar gerçekleştirebilecekleri söylenebilir.

Meslekte çalışma süresine göre işe bağlılığa ilişkin yapılan analizler sonucunda, işe bağlılık ile meslekte çalışma süresi arasında işe bağlılık ölçeğindeki maddeler için genel olarak anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Ancak '*Hayatımdaki en önemli olaylar işimden kaynaklanır*' ifadesinin analizler sonucunda meslekte çalışma süresine göre çalışanlar açısından anlamlı farklı algılandığı ve bu algının meslekte 1-5 yıl çalışanlarla 16-20 yıl çalışanlar arasında ön plana çıktığı gözlemlenmiştir. Buna göre meslekte 1-5 yıl arası çalışan grup 16-20 yıl arası çalışan gruba göre madde 1'e daha fazla katılmaktadır (1-5 yıl arası grubun ortalaması 16-20 yıl grubun ortalamasından daha yüksek çıkmıştır). Yani, işe yeni başlayan çalışanlar için mesleklerinin onların hayatlarında önemli bir yer tuttuğu ve bu kişilerin işe bağlılıklarının daha eski çalışanlara göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Buradan hareketle turizm sektöründe çalışma süresi arttıkça çalışanların işe bağlılıklarının azaldığı yargısına ulaşılabilir.

Kurumdaki göreve göre işe bağlılığa ilişkin yapılan analizlerde anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Yani otel çalışanlarının çalıştıkları departmanlardaki görevleri işe bağlılıklarını etkilememektedir. Otel işletmeciliğinde çalışanların departmanlar arasındaki mobilitelerinin sürekli olması bunun bir sonucu olarak görülebilir.

Cinsiyete göre genel sinizm algısının farklılık gösterip göstermediğine dair yapılan analizlerde genel sinizm maddelerine katılım değerlerinin ortalamalarının farklılık göstermediği görülmüştür. Nitekim Tokgöz ve Yılmaz (2008) ile Sur (2010)' un çalışmalarında bu bulgular desteklenmektedir. Sonuç olarak çalışanların kadın ve ya erkek olması onların genel sinizm eğilimleri üzerinde etkili olmamaktadır.

Genel sinizime ilişkin çalışanların kurumlarındaki görevlerine göre yapılan analizler sonucunda '*Çoğu insan kendini beğenmiştir*', '*Pek çok insan çıkarları için kolayca yalan söyleyebilir*' ve '*Çoğu insan, fırsatını bulsa vergi vermekten kaçınır*' genel sinizm maddeleri dışında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. İnsan kaynakları departmanında çalışan kişilerdeki '*Çoğu insanın kendini beğenmiş*' düşüncesi diğer departmanlara göre ön plana çıkmaktadır. Ayrıca ön büro çalışanları için insanların

çıkarları için kolayca yalan söyleyebileceğini ve ilk fırsatta vergi kaçıracağı düşünceleri ön plana çıkmaktadır.

İşe bağlılık ve genel sinizmde olduğu gibi örgütsel sinizmin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği yapılan analizler sonucu tespit edilmiştir. Nitekim; Helvacı ve Çetin, 2012; Kalagan ve Güzeller, 2010; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Yetim ve Ceylan, 2011; Andersson ve Bateman (1997), Bateman, Sakano ve Fujita, 1992; Mirvis ve Kanter, 1991; Reichers ark., 1997; Wanous ark., 2000 tarafından yapılan araştırmaların sonuçları da bu yöndeki bulgumuzu desteklemektedir.

Katılımcıların işletmelerindeki tecrübelerine göre örgütsel sinizim boyutlarından sadece davranışsal sinizm boyutuna ilişkin anlamlı farklılıklar görülmüştür. İşletmede çalışma yılı esas alındığında eski çalışanların (16-20 yıl) yeni işe başlayan otel çalışanlarına (1-5 yıl) göre daha fazla oranda işlerinden şikayetçi oldukları ve bunu çalışma arkadaşları ile paylaştıkları tespit edilmiştir. Yani iş yerindeki tecrübe arttıkça davranışsal anlamda örgütsel sinizm de artmaktadır. İşletmede kıdemleri az olan çalışanlar, işlerini kaybetme korkusu ve kurumlarını tam anlamıyla tanımamaları vb. nedenlerle kurumları hakkında çok fazla eleştiri yapmaktan kaçınmaktadırlar. Bu da onların davranışsal anlamda örgütsel sinizmini azaltmaktadır.

İşletmedeki çalışma süresinde olduğu gibi kurumdaki göreve göre de sadece davranışsal örgütsel sinizm boyutu için anlamlı bir farklılık gözlenmiştir. Buna göre muhasebe bölümünde çalışan kişilerin diğer departmanlarda çalışan kişilere oranla daha fazla davranışsal anlamda sinik oldukları tespit edilmiştir. Bunun sebebi olarak muhasebe bölümü çalışanlarının kurumları için daha fazla karamsar tahminler yapmaları ve kurumlarını hedef alan güçlü eleştirel ve iğneleyici söylemlerde bulunmaları gösterilebilir.

Yapılan farklılık analizlerinden sonra İşe Bağlılık, Genel Sinizm ve Örgütsel Sinizm / boyutları arasındaki ilişkileri saptamak amacıyla regresyon ve korelasyon analizi yapılmıştır. Ayrıca analizdeki değişkenlerin birbiri ile uyumu, birbirlerini açıklama güçleri, değişkenlerin ve modelin istatistiksel anlamlılıklarını test etmek

için de korelasyon analizi ve regresyon analizi çıktılarından faydalanılmıştır. Buna göre;

- *Örgütsel Sinizm Boyutları-İşe Bağlılık İlişkisi* için yapılan korelasyon analizinde bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm, davranışsal sinizm arasında pozitif anlamlı ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Diğer yandan yapılan regresyon analizi sonuçları örgütsel sinizm değişkeni boyutlarının işe bağlılık değişkenini açıklamada istatistiksel olarak *anlamlı olmadığı* göstermektedir. Buna göre örgütsel sinizm boyutlarının iş ile ilgili özelliklere odaklanan işe bağlılığı açıklamada yetersiz kaldığı söylenebilir.
- *Örgütsel Sinizm-İşe Bağlılık İlişkisi* için yapılan korelasyon analizinde değişkenler arasında pozitif ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda örgütsel sinizm değişkeninin işe bağlılık değişkenini açıklamak için istatistiksel olarak *anlamlı olmadığı* tespit edilmiştir. Yani örgütsel sinizm kavramı işe bağlılığı açıklamada yetersiz kalmaktadır.
- *Genel Sinizm-İşe Bağlılık İlişkisi* için yapılan korelasyon analizi sonucu değişkenler arasında pozitif anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yapılan regresyon analizi sonucunda ise Genel Sinizm değişkeninin İşe Bağlılık değişkenini açıklamada istatistiksel olarak *anlamlı olduğu* tespit edilmiştir. Regresyon analizleri sonucunda bu ilişki;

$$\text{İşe Bağlılık} = 2,524 + 0,086 \text{ Genel sinizm}$$

şeklinde modellenmiştir. Buna göre genel sinizm değişkenindeki bir birimlik değişim işe bağlılık değişkeni üzerinde yaklaşık olarak % 9'luk bir etkiye sahiptir. Yani bu sonuca göre araştırmaya katılan otel çalışanlarının sinik olmalarının işe bağlılıklarını azaltmadığı görülmüştür.

- *Genel sinizm-Örgütsel sinizm ilişkisi* için yapılan korelasyon analizi sonucu değişkenler arasında pozitif anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Nitekim literatürde de bu yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca regresyon analizi

sonucunda Genel Sinizm değişkeninin Örgütsel Sinizm değişkenini açıklamada istatistiksel olarak *anlamlı olduğu* tespit edilmiştir. Analizler sonucunda bu ilişkiyi açıklayan model aşağıdaki gibi oluşturulmuştur;

$$\text{Örgütsel Sinizm} = 2,125 + 0,095 \text{ Genel Sinizm}$$

Bu modele göre genel sinizm değişkenindeki 1 birimlik değişme örgütsel sinizm değişkeni üzerinde yaklaşık olarak % 10'luk pozitif bir etkiye neden olmaktadır. Yani eğer bu araştırmaya dahil olan otel işletmeleri çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerini azaltmak istiyorlarsa genel sinizm ile ilgili problemleri çözmeye daha fazla katkı sağlamaları gerekmektedir..

İşe verilen önem derecesi olan işe bağlılık üzerinde bireylerin dürüstlük, ve doğruluk gibi ahlaki ilkelerin kişisel çıkarlar için feda edildiği yönünde düşüncelerini içeren sinizmin ve çalışanların örgütlerine duydukları olumsuz tutumları içeren örgütsel sinizmin etkilerinin incelendiği bu çalışmada genel olarak otel çalışanlarının *işe bağlılıkları* ve *genel sinizm* düzeyleri *orta*, *örgütsel sinizm* düzeyleri ise *düşük* çıkmıştır. Çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin düşük çıkmasının sebeplerinden biri demografik özellikleri olmuştur. Demografik sonuçlara baktığımızda ankete katılan çalışanların genç yaş gurubunda, 1-5 yıllık çalışanlar oldukları ve ilköğretim/lise mezunu oldukları görülmüştür. Eğitim seviyeleri düşük olan bu çalışanlar hem kurumlarında işe yeni başlamış olmaları hemde günümüz şartlarında iş bulmanın kolay olmadığı düşüncesi sebebiyle örgütlerine karşı kötümser ve negatif tutumlar besleseler dahi bunu dile getirmekten özellikle kaçınmışlardır. Ayrıca mevcut çalışma için hazırlanan anketlerin otellerin genel müdür veya genel müdür yardımcıları gibi üst kademe personelleri tarafından çalışanlara dağıtılması da çalışanların sinik duygularının üst yönetimlerce fark edileceğine yönelik endişelere neden olmuş, bu nedenle de düşüncelerini dürüstçe ifade edememişlerdir.

Araştırmada örgütsel sinizm ile işe bağlılık arasında ilişki bulunamamıştır. Çalışanların demografik özelliklerinden dolayı bu kavramları algılamada yetersiz kalmaları, örgütsel sinizm düzeylerinin düşük olması ve çalışanların işlerini kariyerleri için bir amaç olarak görmelerinden çok para kazanma aracı olarak

görmeleri neticesinde işe bağlılık algılarının orta seviyede olması bu iki değişken arasında ilişki çıkmamasına neden olmuştur.

Sonuç olarak bu çalışma ile işe bağlılık ve örgütsel sinizmin ayrı değişkenler olduğu tespit edilmiştir. Buna göre işe bağlılık üzerinde örgütsel sinizm değişkeni dışında kalan diğer etkenler daha etkilidir. Ayrıca araştırma sonuçlarıyla itibariyle sadece yurtdışında değil, Türkiye’de de yapılacak çalışmalara katkı sağlaması bakımından önemlidir. Bununla birlikte genel sinizmin ve örgütsel sinizmin işe bağlılık üzerindeki etkilerinin ilk olarak incelendiği bir çalışma olması açısından da bundan sonra yapılacak çalışmalara ışık tutması amaçlanmaktadır.

Gelecek çalışmalarda işin özelliklerinden kaynaklanan değişkenler, işten ayrılma ve iş tatmini gibi değişkenlerinde modele dahil edilerek değişkenler arası etkileşimlerin ortaya konulabileceği düşünülmektedir. Literatürde örgütsel bağlılığın hem işe bağlılıkla hemde örgütsel sinizm ile etkileşim içerisinde olması bundan sonraki çalışmalarda örgütsel bağlılığın da yer alacağı bir modelin kavramlar arasındaki ilişkiyi daha net ortaya koyacağı düşünülmektedir.

Son olarak buraya kadar yapılan açıklamalardan sonra araştırmanın sonuçları bağlamında ilgili taraflara aşağıdaki öneriler sıralanabilir;

Yöneticilere öneriler:

- Örgütlerin çalışanlara özgü uygulamalarında çalışanlarının işe bağlılıklarını arttırmaları hedeflenmelidir. Bunun için işe alım sürecinde çalışanların kişisel özellikleri iyi tespit edilerek kendileri için uygun işte çalıştırılmaları işe bağlanmayı kolaylaştıracaktır. Böylelikle, işlerine bağlı olan çalışanlar işlerini severek yapacak ve kurumlarıyla özdeşleşerek daha iyi çalışacaklardır.
- Çalışanların işlerine verdikleri önemin ve işe bağlılıklarının arttırılması için daha iyi hizmet verebilecekleri olanak ve koşulların örgütler tarafından yaratılması gerekmektedir.

- Çalışanların geliştirmiş olduğu sinik tutum ve davranışlar hem kendilerine hem de çalıştıkları örgütlere zarar vermektedir. Bu nedenle örgütler çalışanlarının sinizm ve örgütsel sinizm düzeylerini düşük tutmak istiyorlarsa kurum içerisinde adil, dürüst, açık, net ve şeffaf sistemler geliştirmelidirler.
- Örgütünde sinik davranışları gören yöneticiler, örgütsel sinizme neden olan değişkenleri araştırarak ortadan kaldırmalı ve çalışanların sinik tutumlar içine girmesini önleyecek stratejiler oluşturulmalıdır.
- Örgüt yönetimleri ve çalışanlar sinizm ve örgütsel sinizm hakkında bilgilendirilmelidirler.
- Çalışanlar ve üst yönetim arasında işbirliği, destek ve güven duygusu geliştirilmeli ve etkili bir iletişim ağı kurulmalıdır.

Araştırcılara öneriler:

- Bu araştırmanın verileri, yalnızca bir sektörden (turizm sektörü) toplanmıştır. Dolayısıyla konu ile ilgili yapılacak bundan sonraki çalışmaların diğer sektörleri de kapsamı ve sektörler arasında karşılaştırma yapılması yararlı olacaktır.
- Bu araştırmanın evreninin sadece Konya ilini kapsamı nedeniyle sonraki çalışmaların farklı illerde benzer örneklem üzerinde ve ya tüm Türkiye'yi kapsayacak şekilde yapılması faydalı olacaktır.
- Şehir ve kıyı otellerinde çalışanlar için kıyaslamalı bir araştırmanın gelecek çalışmalar için yapılması literatüre katkı sağlayacaktır.
- Genel sinizmin, örgütsel sinizmin ve işe bağlılığın nedenleri, sonuçları ve farklı kavramlarla ilişkisi daha ayrıntılı olarak incelenip daha büyük örneklem kitleleri ile çalışılarak ilişkiler irdelenebilir.
- Örgütsel sinizm ile bağlantılı olarak; örgütsel bağlılık, örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık ve algılanan örgütsel destek kavramları;

İşe bağıllık ile bağlantılı olarak ise işin özellikleri, bireyin psiko-sosyal özellikleri, örgütsel bağıllık ve iş tatmini gibi kavramlar söz konusu modele dahil edilerek yeni bir çalışmanın yapılması literatüre katkı yapması açısından faydalı olacaktır.

KAYNAKÇA

Abad, Kimberly (2010). *The Influence of Disposition, Organizational Cynicism, and Equity Sensitivity On Workplace Deviance*. Dissertation Doctor of Philosophy, Walden University.

Abraham, Rebecca. Organizational Cynicism: Bases and Consequences. (2000). *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269–292.

Akın, Ahmet (2007). Akademik kontrol odağı ölçeği: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(3), 9-17.

Albrecht, Simon L. (2002). Perceptions of integrity, competence and trust in senior management as determinants of cynicism toward change. *Public Administration and Management: An Interactive Journal*, 7 (4), 320-343

Allen, N.John and Meyer, J.P. (1990). Organizational Socialization Tactics: A Longitudinal Analysis of Links To Newcomers Commitment and Role Orientation, *Academy of Management Journal*, 33 (4), 847-858.

Allen, N.John and Meyer, John P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal Of Occupational & Organizational Psychology*, 63 (1), 18-38.

Allport, Gordon (1943). The ego in contemporary psychology. *Psychological Review*, 50, 451-476.

Altunışık, Remzi, Coşkun, Remzi, Bayraktaroğlu, Serkan ve Yıldırım, Engin (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Teknikleri* (6.baskı). İstanbul: Sakarya Yayınları.

Andersson, Lynn M. (1996). Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework, *Human Relations*, 49,1395-1418.

Andersson, Lynne M. and Bateman, Thomas S. (1997). Cynicism In The Workplace: Some Causes And Effects. *Journal Of Organizational Behavior*, 18, 449-469.

Arı, Güler S., Bal, Hasan ve Bal, Emine Ç. (2010). İşe bağlılığın tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisindeki aracılık etkisi: yatırım uzmanları üzerinde bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15 (3),143-166.

Aryee, Samuel (1994). Job involvement: an analysis of its determinants among male and female teachers. *Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*,11, 320-333.

Aşık, Nuran A. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.

Bakker, Eric D. (2007). Integrity and Cynicism: Possibilities and Constraints of Moral Communication, *Journal of Agricultural and Environmental Ethics*, 20, 119-136.

Barefoot, John C., Dodge, Kenneth, Peterson, Bercedis L., Dahlstrom, W.Grant and Williams, Redford B. (1989). The Cook-medley hostility scale. item content and ability to predict survival. *Psychosomatic Medicine*, 51,46-57.

Barutçugil, İsmet (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

Basım, Nejat H. ve Şeşen, Harun (2006). Kontrol odağının çalışanların nezaket ve yardım etme davranışlarına etkisi: kamu sektöründe bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 159-168.

Bateman, Thomas S. and Organ, Dennis W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship." *Academy of Management Journal*, 26, 587-595.

Bateman, Thomas S., Sakano, Tomoaki and Fujita, Makato (1992). Roger, Me, and My Attitude: Film Propaganda and Cynicism Toward Corporate Leadership, *The Journal of Applied Psychology*, 77 (5), 768-771.

Baysal, Ayşe C. ve Paksoy, Mahmut (1999). Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde meyer-allen modeli. *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 28 (1), 7-15.

Bedük, Aykut (2012). *Karşılaştırmalı İşletme- Yönetim Terimleri Sözlüğü* (3.baskı).Konya: Atlas Yayınları.

Bernerth, Jeremy, B., Armenakis, Achilles, A., Field, Hubert, S., and Walker, H. (2007). Justice, cynicism, and commitment a study of important organizational change variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43 (3) 303-326.

Bilgiç, Reyhan (2008). İş özellikleri kuramı: geniş kapsamlı gözden geçirme. *Türk Psikoloji Yazıları*, 11 (22), 66-77.

Bingöl, Dursun (2010). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (5.baskı). İstanbul:Beta Yayınları.

Blau, Gary and Boal, Kimberly (1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *Academy of Management Review*, 12(2), 288-300.

Blau, Gary and Ryan, Jack (1997). On measuring work ethic: a neglected work commitment facet. *Journal of Vocational Behavior*, 51, 435-448.

Blau, Gary J. (1985). A multiple study investigation of the dimensionality of job involvement. *Journal of Vocational Behavior*, 27, 9-36.

Blau, Gary J. (1986). Job involvement and organisational commitment as interactive predictor of tardiness and absentessism. *Journal of Management*, 12 (4), 577-584.

Bolat, Oya İ., Bolat, Tamer ve Seymen, Oya A. (2009). Güçlendirici lider davranışları ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin sosyal mübadele kuramından hareketle incelenmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12 (21), 215-239.

Bonjean, Charles, M and Grimes, Michael D. (1970), Bureaucracy and Alienation: A Dimensional Approach. *Social Forces*, 48 (3), 365-373.

Boone, Louise and Kurtz, David (2013). *Çağdaş İşletme*. (Çevirenler: Azmi Yalçın, Gülten Gümüştekin, Gökhan Acar , Ömer Faruk İşcan , İ. Efe Efeoğlu , Hilmi Bahadır Akın , Belkıs Özkara , Hilmi Yüksel , Özgül Engin , Aydın Kayabaşı , Vahap Tecim , Metin Aktaş , Mahmut Erdoğan). Ankara: NOBEL Akademik Yayıncılık.

Brandes, Pamela, Dharwadkar, Ravi and Dean, James W. (1999). Does organizational cynicism matter? employee and supervisor perspectives on work outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings*, 150-153.

Brief, Arthur P. and Aldag, Ramon J. (1977). The intrinsic-extrinsic dichotomy: Toward conceptual clarity. *The Academy of Management Review*, 2(3), 496-500.

Brown, Michelle and Cregan, Cregan (2008), Organizational Change Cynicism: The Role of Employee Involvement, *Human Resource Management*, 47(4), 667–686.

Brown, Steven P. (1996). Meta-analysis an review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 120 (2) ,235-255.

Brown, Steven P. and Leigh, Thomas W. (1996), A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance, *Journal of Applied Psychology*, 81 (4), 358-368.

Burger, M. Jerry (2006). *Kişilik (Psikoloji Biliminin İnsan Doğasına Dair Söyledikleri)* (Çeviren: İnan Deniz Erguvan Sarıoğlu). İstanbul: Kaknüs Yayınları.

Byrne, Zinta S. and Hochwarter, Wayne A. (2007). Perceived organizational support and performance relationships across levels of organizational cynicism. *Journal of Managerial Psychology* 23(1), 54-72.

Can, Halil (1985). *Başarı güdüsü ve yönetsel başarı*, Ankara:Hacettepe Üniversitesi İİBF Yayınları.

Cartwright, Susan and Holmes, Nicola (2006). The Meaning of Work: The Challenge of Regaining Employee Engagement and Reducing Cynicism. *Human Resource Management Review*, 16 (2), 199–208.

Cevizci, Ahmet. (1999). *Paradigma Felsefe Sözlüğü* (3.baskı). İstanbul: Paradigma Yayınları

Champoux, Joseph E. (2010). *Organizational Behavior: Integrating Individuals, Groups, and Organizations* (4th Edition).
(http://books.google.se/books?id=4n9eIYthLQ0C&printsec=frontcover&hl=tr&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false).

Chrobot-Mason, Donna L. (2003). Keeping The Promise: psychological contract violations for minority employees. *Journal of Managerial Psychology*, 18 (1), 22-45.

Cohen, Aaron (1999). Relationships among five forms of commitment: an empirical assessment. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 285- 308.

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

Costa, Paul T., Zonderman, Alan B., McCrae, Robert R. and Williams, Redford B. (1986). Cynicism and paranoid alienation in the cook and medley ho scale, *Psychosomatic Medicine*, 48 (3/4), 283-285.

Cropanzano, Russell and Mitchell, Marie S. (2005). Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal of Management*, 31(6), 874-900.

Çağ, Aydan (2011). *Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Sinizme Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.

Çakır, Özlem (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Çırakoğlu, Okan C. ve Tezer, Esin (2010). Kontrol odağı ve eleştirel düşünmenin üniversite öğrencilerinin ilişki doyumsuzluklarına verdikleri tepkiler üzerindeki yordayıcı rolü. *Türk Psikoloji Yazıları*, 13, 29-41.

Çiçek, Dursun (2005). *Örgütlerde Motivasyon ve İş Yaşam Kalitesi: Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Motivasyon Seviyelerinin Tespit Edilerek İş Yaşam Kalitesinin Geliştirilmesi Üzerine Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Daft, Richard L. (2000). *Management*. (5th Edition), U.S.A: The Dryden Press.

Davis, Walter D. and Gardner William L. (2004). Perceptions of politics and organizational cynicism: an attributional and leader-member exchange perspective. *The Leadership Quarterly*, 15, 439-465.

Dean, James W., Brandes, Pamela and Ravi, Dharwadkar (1998). Note Organizational Cynicism. *Academy Of Management Review*. 23 (2), 341-352.

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

Demircan, N. ve A. Ceylan (2003). Örgütsel güven kavramı: nedenleri ve sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10 (2), 139-150.

Diefendorff, James M, Brown, Douglas J., Kamin, Allen M. A and Lord, Robert G. (2002). Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 93-108.

Diker, Oğuz (2010). *İş-Aile Çatışması Ve İşe Bağlılık İlişkisinin Turizm Sektöründe İncelenmesi: Nevşehir Bölgesinde Faaliyet Gösteren Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.

Duman, Bilal (2004). Attribution Theory (Katkı=Anlam Yükleme Teorisinin) Öğrenme-Öğretme Sürecinde Öğrencilerin Öğrenilmiş Çaresizliği Üzerindeki Etkisi. 13. *Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, İnönü Üniversitesi, Malatya, 1-17, (<http://www.pegem.net/dosyalar/dokuman/436.pdf>).

Eaton, Judy A. (2000). *A Social Motivation Approach To Organizational Cynicism*. Dissertation of Master of Arts, York University Graduate Program in Psychology, Toronto.

Eaton, Judy A. (2000). *A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism*. Dissertation of Master of Arts, Faculty of Graduate Studies, York University, Toronto.

Efiliti, Seyran, Gönen, Yelda Ö. ve Öztürk, Fisun Ü. (2008). Örgütsel sinizm: Karadeniz üniversitesi'nde görev yapan yönetici sekreterler üzerinde bir alan araştırması. 7. *Ulusal Büro Yönetimi Ve Sekreterlik Kongresi Bildiri Kitabı*. 22-24 Ekim. Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi, 279-290

Elloy, David F., Everett, James E. and Flynn, Randolph W. (1995). Multidimensional mapping of the correlates of job involvement. *Canadian Journal of Behavioral Science*, 27, 79-91.

Erdoğan, İbrahim (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İstanbul: İşletme Fakültesi Yayını.

Erdoğan, İlhan (2007). *İşletmelerde Davranış* (7. Baskı). İstanbul: MİAD.

Erdost, H. Ebru, Karacaoğlu, Korhan ve Reyhanoğlu, Metin. (2007). Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi. 15. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. Bildiri Kitabı Sakarya*. 25-27 Mayıs, 514-524.

Ergenç, Alev (1983). İşe Bağlılığın Neden ve Sonuçları. *TODAİE Dergisi*, 16, 111-119.

Eroğlu, Feyzullah (1995). *Davranış Bilimleri*. (2. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Eryeşil, Kemalettin ve Fındık, Mehtap (2012). Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *International Iron & Steel Symposium*, 02-04 April. Karabük, 1250-1255.

Faturochman (1997). The job characteristics theory: a review. *Buletin Psikolog*, 2, 1-13.

FitzGerald, Micheal R. (2002). *Organizational Cynicism: Its Relationship To Perceived Organizational Injustice and Explanatory Style*. Dissertation of Doctor of Philosophy, University of Cincinnati.

Fletcher, E.Donna (1998). *Effects of Organizational Commitment, Job Involvement and Organizational Culture on the Employee Voluntary Turnover Process*, Unpublished Doctorate Thesis, Texas Tech University.

Freudenberger, Herbert J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30 (1), 159-165.

Genis, Jacques and Wallis, Taryn (2005). Work as a central life interest for legal professionals. *Journal of Industrial Psychology*, 31 (1), 65-70.

Govender, S. and Parumasur, Sanjana B. (2010). The relationship between employee motivation and job involvement. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 13 (3), 237-253.

Griffin, Marie L., Hogan, Nancy L., Lambert, Eric G, Gail-Tucker, Kasey A., and Baker, David N. (2010). Job involvement, job stress, job satisfaction, and organisational commitment and the burnout of correctional staff. *Criminal Justice and Behaviour*, 37 (2), 239-255.

Gül, Hasan (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Üniversitesi İİBF Ege Akademik Bakış Dergisi*, 1, 37-55.

Gül, Hasan ve Ağıröz, Aliye (2011). Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 13 (2), 27-47.

Gül, Hasan ve Ağıröz, Aliye (2011). Mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler: hemşireler üzerinde bir uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 13 (2), 27-47.

Güner, Ahmet R. (2007). *Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılığı, İşe Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Güney, Salih (2004). *Açıklamalı Yönetim- Organizasyon ve Örgütsel Davranış Terimleri Sözlüğü*. Ankara: Siyasal Kitapevi.

Güzeller, C. Oktay ve Kalağan, Gamze (2008). Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması Ve Çeşitli Değişkenler Açısından Eğitim Örgütlerinde İncelenmesi. *16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, 87-94.

Hackman, J. R. and Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16 (2), 250-279.

Hackman, Richard J. and Oldham, Greg, R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60 (2),159-170.

Hafer, John C. and Martin, Thomas N. (2006). Job Involvement or Affective Commitment: A Sensitivity Analysis Study of Apathetic Employee Mobility. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 8 (1),2-19.

Hançerlioğlu, Orhan. (1999). Felsefe Sözlüğü (11.Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi

Helvacı, Mehmet A. (2010). Örgütsel Sinizm. (Editör: H. Basri Memduhoğlu ve Kürşat Yılmaz). *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar*. Ankara: Pegem Akademi, (383-397).

Helvacı, Mehmet A. Ve Çetin, Ahmet (2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi (Uşak İli Örneği). *International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 7(3), 1475-1497.

Hochwarter, Wayne A., James, Matrecia, Johnson, Diane and Ferris, Gerald (2004). The interactive effects of politics perceptions and trait cynicism on work outcomes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 10, 44-38.

Hotamışlı, Mustafa ve Şenol, Fazıl (2011). *İş Güvençesinin Motivasyon Açısından Önemi*. Ankara: Nobel Yayın.

Huselid, Mark A. And Day, Nancy A. (1991).Organizational Commitment, Job Involvement and Turnover: A Substantive and Methodological Analysisl, *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 380-391.

Ingram, Thomas N., Lee, Keun S. and Lucas, George H. (1991). Commitment and involvement assessing a salesforce typology. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 19 (3), 187-197.

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

Johnson, Jonathan L. and Anne, M. O'Leary-Kelly (2003). The Effects of psychological contract breach and organizational cynicism: not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior*. 24, 627–647.

Kabataş, Ayşe (2010). *Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi ve Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Kalağan, Gamze (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Alguları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Kang, Young-Wook, Lee, Seung-Cheol and Kim, Myeong-Hee (2008). Effects of cynicism about organizational change on job involvement and organizational commitment; focused on the cases of private colleges. *The Journal of the Korea Contents Association*, 8 (7), 243-251.

Kanungo, Rabindra (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67 (3), 341-349.

Karacaoğlu, Korhan (2005). Sağlık çalışanlarının işe bağlılığa ilişkin tutumları ve demografik nitelikleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi: nevşehir ilinde bir uygulama. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 52, 54-70.

Karaman, Abdullah ve Aylan, Serkan (2012). Örgütsel vatandaşlık. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2 (1), 35-48.

Kaşlı, Mehmet (2007). İş özellikleri modelinin otel işletmelerinde uygulanabilirliğine yönelik bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (2), 159-174.

Kim, Tae-Yeol, Bateman; Thomas S., Gilbreath, Brad and Andersson, Lynne M. (2009). Top management credibility and employee cynicism: a comprehensive model, *Human Relations*, 62(10), 1435-1458.

Kuruüzüm, Ayşe, Irmak, Sezgin ve Çetin, Emre İ. (2010). İşe bağlılığı etkileyen faktörler: imalat ve hizmet sektörlerinde karşılaştırmalı bir analiz. *Bilig Ahmet Yesevi Üniversitesi Mütevelli Heyet Başkanlığı* 53, 183- 198.

Kutaniş, Rana Ö. ve Çetinel, Emine (2010). Adaletsizlik algısı sinisizmi tetikler mi? bir örnek olay. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26, 117-195.

Kutaniş, Rana Ö. ve Dikili, Ali (2010). Değişim Boyutuyla Örgütlerde Sinizm (Editör: Derya Ergun Özler). *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*. Bursa: Ekin Yayın.

Lambert, Eric G. (2004). *The Effect of Job Involvement on Correctional Staff*. (https://kucampus.kaplan.edu/documentstore/docs09/pdf/picj/vol3/issue1/The_Effect_of_Job_Involvement_on_Correctional_Staff_Vol3_1.pdf).

Lambert, Susan J. (1991). The combined effects of job and family characteristics on the job satisfaction, job involvement, and intrinsic motivation of men and women workers. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 341-363.

Lawler, Edward E. and Hall, Douglas T. (1970). Relations of characteristics to job involvement, satisfaction and intrinsic motivation. *Journal of Applied Psychology*, 54 (4), 305-312.

Lee Kibeom, Carswell Julie J. and Allen Natalie J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person- and work-related variables. *Journal of Applied Psychology*, 85 (5), 799-811.

Lodahl, Thomas M. and Kejner, Matilde M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, 24-33.

London, Manuel (2003). *Job Feedback: Giving, Seeking, and Using Feedback for Performance Improvement* (Second Edition). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates
(http://books.google.com.tr/books?id=jCOZVDPMqr0C&pg=PR5&hl=tr&source=gbs_selected_pages&cad=3#v=onepage&q&f=false)

Lorence, John. (1987). A test of “gender” and “job” model of sex differences in job involvement. *Social Forces*, 66 (1), 121-125.

Maslach, Christina and Zimbardo, Philip G. (1982). *Burnout – The Cost of Caring*, New Jersey: Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs,
(<http://books.google.nl/books?id=Pigg1phJhgC&printsec=frontcover&hl=tr#v=onepage&q&f=false>).

Memduhoğlu, Hasan B. ve Zengin, Mevsim (2010). *Örgütsel Güven*. (Editörler: H. Basri Memduhoğlu ve Kürşad Yılmaz). Yönetimde Yeni Yaklaşımlar. Ankara: Pegem Akademi, 261-273.

Mimaroğlu, Hande (2008). *Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma*. Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Mitchell, Vance F., Baba, Vishwanath and Epps, Timothy (1975). On the relationship between job involvement and central life interest. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 30(2), 166-180.

Mottaz J. Clifford (1985), The relative importance of intrinsic and extrinsic rewards as determinants of work satisfaction, *The Sociological Quarterly*, 26 (3), 365-385.

Mowday, Richard, Steers, Richard M. and Porter, Lyman W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.

Mudrack, Peter E. (2004). Job involvement, obsessive-compulsive personality traits, and workaholic behavioral tendencies. *Journal of Organizational Change Management*, 17 (5), 490 – 508.

Naus, Alphons J.A.M., (2007). *Organizational Cynicism on The Nature, Antecedents, and Consequences of Employee Cynicism Toward The Employing Organization*, Dissertation of Doctor of Philosophy, Maastricht University, Maastricht.

Naus, Fons, Iterson, Ad V. and Roe, A. (2007a). Value incongruence, job autonomy, and organization based self-esteem: A self-based perspective on organizational cynicism. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 16(2), 195-219.

Naus, Fons, Iterson, Ad V., Roe, R. (2007b). Organizational cynicism: Extending the exit, voice, loyalty, and neglect model of employees' responses to adverse conditions in the workplace. *Human Relations*, 60 (5), 683-718.

Neves, Pedro (2012). Organizational cynicism: Spillover effects on supervisor–subordinate relationships and performance. *The Leadership Quarterly*, 23, 965–976.

O'Driscoll, Michael P. and Randall, Donna M. (1999). Perceived organisational support, satisfaction with rewards, and employee job involvement and organisational commitment. *Applied Psychology: An International Review*, 48, (2), 197-209.

O'Reilly, Charles and Chatman, Jennifer (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification and internalization on prosocial behaviour. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 492-499.

Onaran, Oğuz (1981). *Çalışma Yaşamamında GÜdülenme Kuramları*. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara.

Öncer, Ayla Z. (2009). An Overview of Organizational Cynicism and a Cure Suggestion: Teamwork. *EABR & TLC Conference Proceedings*, Prague.

Özer, Gökhan ve Uyar, Metin (2010). Muhasebecilerin etik oryantasyonlarının mesleki bağlılığa etkisi üzerine bir inceleme. *Muhasebe Ve Finansman Dergisi*, 48, 89-100.

Özgener, Şevki, Öğüt, Adem ve Kaplan, Metin (2008). İşgören- İşveren İlişkilerinde Yeni bir Paradigma: Örgütsel Sinizm. (Editör: Mahmut Özdevecioğlu ve Himmet Karadal). *Örgütsel Davranışta Seçme Konular*. Ankara: İlke Yayınevi, 53-72.

Özkalp, Enver (2003). Örgütlerde işin çalışanlar için anlamı ve iş dizaynı. *Kamu-İş*, 7 (2), 2-26 (<http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7213.pdf>)

Özler, Derya E., Atalay, Ceren G. Ve Şahin, Meltem D. (2010). Örgütlerde sinizm güvensizlikle mi bulaşır?. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (2), 47-57.

Paoline, Eugene A. and Lambert, Eric G. (2011). Exploring potential consequences of job involvement among jail staff. *Criminal Justice Policy Review*, 23(2), 231-253.

Paullay, Irina M., Alliger, George M., and Stone- Romero, Eugene F. (1994). Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality. *Journal of Applied Psychology*, 79, 224-8.

Pitre, J. Leighton (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.

Qian, Yuxia (2007). *A Communication Model of Employee Cynicism Toward Organizational Change*. Dissertation of Doctor of Philosophy, The Faculty of the Scripps College of Communication, Ohio University.

Qian, Yuxia and Daniels, Tom D (2008). A Communication model of employee cynicism toward organizational change. *Corporate Communication: An International Journal*, 13 (3), 319-332.

Rabinowitz, Samue, Douglas T. Hall and Goodale, James G. (1977). Job scope and individual differences as predictors of job involvement: independent or interactive?. *The Academy of Management Journal*, 20 (2).273-281.

Rabinowitz, Samuel (1981). Toward a developmental model of job involvement. *Psychology Bulletin*, 84, 265-288.

Rabinowitz, Samuel and Douglas T. Hall (1977). Organizational research on job involvement". *Psychological Bulletin*, 84 (2), 265-288.

Randall, M. Donna and Cote, Josep A. (1991). Interrelationships of work commitment constructs. *Work and Occupation*, 18(2), 194-211.

Reeve, Charlie L. And Smith, Carlla S. (2001).Refining Lodahl and Kejner's job involvement scale with a convergent evidence approach: applying multiple methods to multiple samples. *Organizational Research Methods*, 4 (2), 91-111.

Reichers, Arnon E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management*, 10(3), 465-476.

Reichers, Arnon E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management Review*, 10 (3), 465-476.

Reichers, Arnon E., Wanous, John P. and Austin, James T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *Academy Of Management Executive*, 11(1), 48-59 .

Reitz, Joseph H. ve Linda N. Jewell (1979). "Sex, locus of control, and job involvement: a six-country investigation". *Academy of Management Journal*, 22(1), 72-80.

Ribbers, I.L. (2009). *Trust, Cynicism, and Organizational Change: The Role of Management*. Department Organization and Strategy Faculty of Economics and Business Administration, Tilburg University.

Robbins, Stephen (1998). *Organisational Behaviour: Concepts, Controversies and Applications* (9th ed.). New Jersey: Prentice Hall.

Robbins, Stephen P. and Judge, Timothy A. (2012). *Organizational Behavior*. (Çeviren: İnci Erdem). Ankara: Nobel Yayınevi.

Rusbult, Carly E. and Farrell, Dan (1983). A longitudinal test of the investment model: the impact on job satisfaction, job commitment, and turnover of variations in rewards, costs, alternatives, and investments. *Journal of Applied Psychology*, 68 (3), 429-438

Saal, Frank E. (1978). Job involvement: a multivariate approach. *Journal of Applied Psychology*, 63 (1), 53-61.

Sabuncuoğlu, Zeyyat ve Tüz, Melek (2001). *Örgütsel Psikoloji*, Bursa: Ezgi Kitabevi.

Saleh, S. D. and Hosek, James (1976). Job involvement: concepts and measurements. *the Academy of Management Journal*, 19 (2), 213-215.

Scherwitz, Larry, Perkins, Laura, Chesney, Margaret ve Hughes, Glenn (1991). Cook-Medley hostility scale and subsets: relationship to demographic and psychosocial characteristics in young adults in the cardia study. *Psychosomatic Medicine*, 53, 36-49.

McKelvey, Bill and Sekaran, Uma (1977). Toward a career-based theory of job involvement: a study of scientists and engineers. *Administrative Science Quarterly*, 22 (2), 281-305.

Shea, Louisa. (2009). *The Cynic Enlightenment Diogenes in the Salon*, The, Baltimore: Maryland Johns Hopkins University Press,

Smith, Timothy W., Pope, Mary K., Sanders, Jill D., Allred, Kenneth D., and O'Keefe, Jennifer L. (1988). Cynical hostility at home and at work: psychosocial vulnerability across domains. *Journal of Research in Personality*, 22, 525-548.

Sökmen, Alptekin (1999).konaklama işletmelerinde iş özellikleri modeli yardımıyla hizmet kalitesinin artırılmasına yönelik kavramsal bir inceleme. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 10 (2), 45-51.

Stanley, David J., Meyer, John P. and Topolnytsky, Laryssa (2005). Employee cynicism and resistance to organizational change. *Journal of Business and Psychology*. 19 (4), 429-459.

Steers, Richard M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrati ve Science Quarterly*, 22, 45-46.

Sun, Özlem H. (2002). *İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü*. Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Ankara.

Sur, Özlem (2010). *Örgütsel Sinizm: Eskişehir İli Büro Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Süzer, H. D. "Zorunlu Sadakat", *Capital Aylık İş Ve Ekonomi Dergisi*, 2003, (<http://www.capital.com.tr/zorunlu-sadakat-haberler/15791.aspx>).

Şimşek, M.Şerif, Çelik, Adnan, Akgemci, Tahir ve Fettahlioğlu, Tamara (2006).Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, 569-587.

Şimşek, Şerif ve Çelik, Adnan (2012). *İşletme Bilimlerine Giriş* (19.baskı). Konya: Eğitim Yayınevi.

Şimşek, Şerif, Akgemci, Tahir ve Çelik, Adnan (2010). *Davranış Bilimleri*. Gazi Kitabevi, Ankara.

Şimşek, Şerif, Akgemci, Tahir ve Çelik, Adnan (2011). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış* (7.baskı), Ankara: Gazi Kitapevi.

Tak, Birçin ve Çiftçioğlu, Aydem B. (2008). Mesleki bağlılık ile çalışanların örgütte kalma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik görgül bir çalışma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 63 (4), 155-178.

Taslak, Soner (2008). *İşten Ayrılma Niyeti* (Editör: Mahmut Özdevecioğlu ve Himmet Karadal). Örgütsel Davranışta Seçme Konular. Ankara: İlke Yayınevi, 125- 134.

Taşkıran, Erkan ve Özcan, Esra D. (2007). Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. *15. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 25-27 Mayıs, Sakarya Üniversitesi, 401-416.

Thompson, Richard C., Joseph, Kurt M., Bailey, Lawrence L., Worley, Jody A., and Williams, Clara A. (2000). Organizational change: an assessment of trust and cynicism. *Working paper: National Technical Information Service*, 1-9.

Tınaz, Pınar (2009). *Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar* (2.Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım.

Tokgöz, Nuray (2008). Örgütsel Sinisizm, Örgütsel Destek ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Elektrik Dağıtım İşletmesi Çalışanları Örneği, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, Ekim 2011, 6(2), 363-387.

Tokgöz, Nuray ve Yılmaz, Hakan (2008). Örgütsel Sinisizm: Eskişehir Ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (2), 283–305.

Tortop, Nuri, Aykaç, Burhan, Yayman, Hüseyin ve Özer, M.Akif (2006). İnsan Kaynakları Yönetimi. (Birinci Basım). Ankara: Nobel Yayınları.

Turan, Şuayip (2011). *Küreselleşme Sürecinde Örgütsel Değişimi Etkileyen Bir Unsur Olarak Örgütsel Sinizm Ve Karaman İli Kamu Kurumlarında Bir Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.

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

Tümgan, Cengiz, (2007). *Kamu Örgütlerinde Motivasyon ve Tatmin*. Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.

Ulaş, Sarp E. (2002). *Felsefe Sözlüğü*, Ankara: Bilim Sanat Yayınları.

Umay, Aysun (2002). Matematik öğretmen adaylarının başarı güdüsü düzeyleri, değişimi ve değişimi etkileyen faktörler. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22, 148 – 155.

Uyargil, Cavide (2009). *İş Analizi ve İş Dizayını* (Editör: Cavide Uyargil, Zeki Adal, İsmail Durak Ataay, Ahmet Cevdat Acar, Oya Özçelik, Gönen Dündar, Ömer Sadullah, Lale Tüzüner). İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Beta yayınları.

Uygur, Akyay (2009). *Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık*. Ankara: Barış Platin Kitabevi.

Uzun, Dilek (2008). *Motivasyonda Yeni Yaklaşımlar* (Editör: Celalettin Serinkan). Liderlik ve Motivasyon Geleneksel ve Güncel Yaklaşımlar. Ankara: Nobel Yayın.

Van Dyne, Linn, Graham, Jill W. and Dienesch, Richard H. (1994). Organizational citizenship behavior: construct redefinition, measurement, and validation, *Academy of Management Journal*, 37(4),765-802.

Wagner, John. A., III, Ferris, Gerald R., Fandt, Patricia M. and Wayne, Sandy J. (1987). The organizational tenure-job involvement relationship: a job-career experience explanation. *Journal of Occupational Behavior*, 8(1), 63-70.

Wanous, John P, Reichers, Arnon E, and Austin, James T. (2000). Cynicism about organizational change: measurement, antecedent and correlates. *Group and Organizational Management*, 25(2), 132-153.

Wanous, John P., Reichers, Arnon E. ve Austin, James T. (1994). Organizational cynicism: an initial study. *Academy of Management Proceedings*, 269-273.

Watt, John D. And Piotrowski, Chris (2008). Organizational change cynicism: a review of the literature and intervention strategies. *Organization Development Journal*,26(3), 23-31.

Wilkerson, James M., Evans, Randy W. and Davis, Walter D. (2008). A Test of coworkers' influence on organizational cynicism, badmouthing, and organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 38 (9), 2273-2292.

Word, Jessica and Park, Sung M. (2009). Job Involvement in the Public and Nonprofit Sectors. *Review of Public Personnel Administration*, 29 (2), 103-133.

Volpe, Rebecca L. (2011). *Moral Distress, Cynicism and Internalization Of Values In Nurses*. the Degree of Doctor of Philosophy, The Graduate Faculty of Saint Louis University.

Yan, Xiaofei and Su, Jingkuan (2012). Core self-evaluations mediators of the influence of social support on job involvement in hospital nurses. *Social Indicators Research*, 113 (1), 299-306.

Yüksel, İlhan (2003). İş stresi, işe bağlılık ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin analizi (teknisyenlere yönelik bir uygulama). *Erciyes üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 17 (1-2), 213-224.

Zerenler, Muammer (2008). *Örgütlerde İşe Devamsızlık* (Editör: Mahmut Özdevecioğlu ve Himmet Karadal). Örgütsel Davranışta Seçme Konular. Ankara: İlke Yayınevi, 227- 244.

Zhou, Wenxia and Li, Bo (2008). Study on the relationship between organizational career management and job involvement. *Front. Bus. Res. China*, 2(1), 116–136.

İnternet Kaynakları

TDK Sözlük, www.tdk.gov.tr.

<http://work.chron.com/meaning-job-involvement-16982.html>, Erişim Tarihi: 15.05.2013

<http://www.businessdictionary.com/definition/job-involvement.html>, Erişim Tarihi:15.05.2013

<http://www.kigem.com/basari-gudumlu-insan-ve-basarinin-kokleri-uzerine.html>. Erişim Tarihi: 28.05.2013.

EK: ARAŞTIRMA ANKETİ

Sayın Katılımcı,

Bu anket çalışması Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalında yürütülmekte olan bir yüksek lisans tez çalışmasına veri toplamak amacıyla oluşturulmuştur. Cevaplarınız gizli kalarak sadece bilimsel bir araştırma için kullanılacağından dolayı **isim yazmanıza gerek yoktur**. İfadelere doğru ve içten bir şekilde yanıt vermeniz çalışmanın güvenilirliğini artıracaktır. Araştırmamıza zaman ayırarak katıldığınız için teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Prof.Dr.Tahir AKGEMCİ

Arş. Gör. Esra ÇİFTÇİ

I.BÖLÜM

Aşağıdaki yer alan sorulara kendinize uygun seçeneği (x) şeklinde işaretleyerek cevaplandırınız.

DEMOGRAFİK SORULAR

- 1.Cinsiyetinizi belirtiniz: () Erkek () Kadın
- 2.Yaşınızı belirtiniz: () 19 ve daha az () 20- 24 arası () 25- 29 arası
() 30-34 arası () 35-39 arası () 40 ve üstü
- 3.Eğitim düzeyinizi belirtiniz: () İlköğretim () Lise () Ön Lisans () Lisans () Lisans Üstü
4. Medeni durumunuzu belirtiniz: () Bekar () Evli
5. Bulduğunuz işletmede kaç yıldır çalışıyorsunuz?
() 1 yıldan az () 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16 - 20 yıl () 21 ve üzeri yıl
6. Mesleğinizi kaç yıldır yapıyorsunuz? (Başka işletmeler de dahil)
() 1 yıldan az () 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16 - 20 yıl () 21 ve üzeri yıl
- 7.Kadro türünüzü belirtiniz: () Kadrolu eleman () Stajyer eleman () Ekstra eleman
8. Çalıştığınız pozisyon türü: () Alt Kademe () Orta Kademe () Departman Yöneticisi
() Genel Müdür Yardımcısı () Genel Müdür () Genel Koordinatör
9. Kurumdaki Görevinizi belirtiniz () Ön Büro () Kat Hizmetleri () Muhasebe () Güvenlik
() F&B () Satış ve Pazarlama () İnsan Kaynakları () Diğer
10. Çalıştığınız otel işletmesinin sınıfı: () 4 Yıldız () 5 Yıldız
- 11.İmkanınız olsa işinizi değiştirmek ister misiniz? () Evet () Hayır

II.BÖLÜM

Lütfen her bir soruya ilişkin katılım düzeyinizi "X" işareti koyarak belirtiniz.

A- İŞE BAĞLILIK	<u>Kesinlikle Katılmıyorum</u>	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum	Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	<u>Kesinlikle Katılıyorum</u>
1. Hayatımdaki en önemli olaylar işimden kaynaklanır.						
2. Bana göre işim kim olduğumun sadece küçük bir göstergesidir.						
3. Kişisel olarak işime oldukça bağlıyım.						
4. İşim yaşamak, yemek yemek ve nefes almak kadar vazgeçilmezdir.						
5. İlgi alanlarımdaki çoğu işimin çevresinde yoğunlaşmıştır.						
6. İşime koparılması güç bağlarla bağlıyım.						
7. Genellikle, işime karşı kendimi ilgisiz hissedirim.						
8. Kişisel yaşam hedeflerimin çoğu işimle ilgilidir.						
9. İşimi varoluşumun nedeni olarak görüyorum.						
10. Zamanımın çoğunu işimde geçirmekten hoşlanırım.						

Not: Sinizm, insanların gizli, açığa vurulmamış amaçları hakkında kötümser ve hayal kırıklığına dayalı olarak olayları açıklama biçimidir. Örgütsel sinizm ise, kısaca bir örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inançtır.

Lütfen her bir soruya ilişkin katılım düzeyinizi “X” işareti koyarak belirtiniz.

B- GENEL SINİZM	<u>Kesinlikle Katılmıyorum</u>	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	<u>Kesinlikle Katılıyorum</u>
1. Çoğu insan kendini beğenmiştir.					
2. Pek çok insan çıkarları için kolayca yalan söyleyebilir.					
3. Çoğu insan başkalarına yardım etmek için kendini ortaya atmaz.					
4. İnsanlar dürüstlük ve ahlaki değerlere sahip olduklarını idda ederler fakat çok azı yeri geldiğinde bu değerlere sadık kalır.					
5. Çoğu insan, fırsatını bulsa vergi vermekten kaçınır.					
6. İnsanların çoğu gerekliliğine inandığı için değil, yakalanmaktan korktuğu için dürüştür.					
7. İnsanlar yakalanmayacağını veya farkedilmeyeceğini bilse, biletle girilecek yerlere (sinema, otobüs vb.) bilet almadan/vermeden girerler.					
8. İnsanlar diğer insanları gerçekte önemsemezler ama önemsiyor gibi görünür.					
9. İnsanların çoğu ‘başkası yapıyor ben niye yapmayayım’ diye birtakım ahlaki değerleri görmezden gelirler.					
10. Ne acı ki, günümüzde fedakar insanlar çoğu insan tarafından kullanıldığı(istismar edildiği) için bencil insanlar çoğalmıştır.					

C- ÖRGÜTSEL SİNİZM	<u>Kesinlikle Katılmıyorum</u>	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	<u>Kesinlikle Katılıyorum</u>
1. Çalıştığım otelde söylenenle yapılanların birbirinden farklı olduğuna inanıyorum.					
2. Çalıştığım otelde politikalar, amaçlar ve uygulamaların çok az ortak noktası vardır.					
3. Çalıştığım otelde bir şey yapılacağı söylendiği zaman bunun gerçekten yapılıp yapılmayacağı konusunda şüphe duyarım.					
4. Çalıştığım otelin çalışanlarından beklediği davranışlar ve ödüllendirdiği davranışlar farklıdır.					
5. Çalıştığım otelin yapacağını söylediği şeyler ile gerçekten yapılanlar arasında çok az benzerlik olduğunu görüyorum.					
6. Çalıştığım oteli düşündüğüm zaman sinirlenirim.					
7. Çalıştığım oteli düşündüğüm zaman kızgınlık hissederim.					
8. Çalıştığım oteli düşündüğüm zaman gerilirim yaşarım.					
9. Çalıştığım oteli düşündüğüm zaman kaygılanırım/endişelenirim.					
10. Otel dışındaki arkadaşlarıma, çalıştığım otel olanlar hakkında yakınıyorum.					
11. Çalıştığım otelde herhangi bir şey olduğunda çalışma arkadaşlarımla anlamlı bakışmalarda bulunuruz.					
12. Diğer çalışanlarla, çalıştığım otelde işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.					
13. Çalıştığım otelin uygulama ve politikalarını diğer çalışanlarla eleştiririm.					
14. Kendimi çalıştığım otelin uygulama ve sloganlarıyla dalga geçerken bulurum.					



T. C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



Özgeçmiş

Adı Soyadı:	Esra Çiftçi
Doğum Yeri:	Konya
Doğum Tarihi:	12.08.1987
Medeni Durumu:	Bekar
Öğrenim Durumu	
Derece	Okulun Adı
İlköğretim	İnkılap İlköğretim Okulu
Lise	Selçuklu Atatürk Lisesi
Lisans	Selçuk Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü (2005-2010)
Yüksek Lisans	Selçuk Üniversitesi Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı (2010-...)
İş Deneyimi	Selçuk Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı Araştırma Görevlisi (2011-....)
İletişim Bilgileri	Selçuk Üniversitesi Aleaddin Keykubad Kampüsü İ.İ.B.F. İşletme Bölümü Selçuklu/Konya
Tel:	0332 223 30 92
E-posta:	esraciftci@selcuk.edu.tr

