

T.C.
VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



VAN – 2017

**T.C.
VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI**

**ÖRGÜTSEL SİNİZM İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ: VAN İLİ
KONAKLAMA İŞLETMELERİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÖĞRENCİNİN ADI-SOYADI

AYSEL DOĞAÇ

TEZ DANIŞMANI

Yrd. Doç. Dr. Burcu TURAN TORUN

VAN, 2017

Aysel DOĞAÇ tarafından hazırlanan "Örgütsel Sınızm ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Van İli Konaklama İşletmeleri Örneği" adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ / OY ÇOKLUĞU ile Yüzüncü Yıl Üniversitesi İŞLETME Anabilim Dalında YÜKSEK LISANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Yrd.Doç.Dr.Burcu Turan TORUN

Turizm ve Otel İşletmeciliği, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/~~onaylamıyorum.~~

..Burcu..

Başkan : Doç.Dr.Mehmet AYGÜN

İşletme, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/~~onaylamıyorum.~~

..Mehmet..

Üye : Yrd.Doç.Dr.H.Cem SAYIN

İşletme, Anadolu Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/~~onaylamıyorum.~~

..H.Cem..

Tez Savunma Tarihi:

11/12/2017

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini ve imzaların sahiplerine ait olduğunu onaylıyorum.

.....
Doç. Dr. Bekir KOÇLAR

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü



Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü **Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;**

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

(İmza)

Aysel Doğaç

(Tarih)

ÖZET SAYFASI

Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan Öğrencinin Adı SOYADI

Aysel DOĞAÇ

YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Aralık, 2017

ÖRGÜTSEL SİNİZM İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ: VAN İLİ
KONAKLAMA İŞLETMELERİ ÖRNEĞİ

ÖZET

Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelendiği çalışma Van İlinde yer alan konaklama işletmelerindeki çalışanlar evreninde gerçekleştirilmiştir. Örneklem ise bu evren içerisinde 259 Kişi üzerinden gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak Ağırdan (2016) tarafından önerilen ölçek kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık anketi de çalışanlara yöneltilmiştir. Meyer-Allen üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli esas alınmış, Wasti (2002: 225) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Çalışmada kurulan sekiz hipotezin tamamında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Araştırma neticesinde örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında yüksek derecede güçlü negatif yönlü ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler : Sinizm, Bağlılık, Örgütsel Bağlılık

Sayfa Adedi : 139

Tez Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. Burcu TURAN TORUN

ABSTRACT SAYFASI

M.Sc. Thesis

Aysel DOĞAÇ

YÜZÜNCÜ YIL UNIVERSITY
INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES

December, 2014

RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CYNICISM AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: THE SAMPLE OF ACCOMODATION ESTABLISHMENTS IN THE VAN

ABSTRACT

The study, which examined the relationship between organizational cynicism and organizational commitment, in the province of Van, located in the universe of employees in accommodation establishments was carried out. 259 people was conducted through the sampling universe from within. Research data collection as a tool to slow (to 2016) performed by scale was used. Employees are also directed toward the organizational commitment questionnaire. Meyer-Allen three-dimensional model of organizational commitment is based on Wasti (2002: 225) developed by the organizational commitment scale was used. Significant relationship was found in all seven hypotheses established in the study. As a result of research, negative relationships were found between organizational commitment and organizational cynicism.

Key Words : Cynicism, Commitment, And Organizational Commitment

Quantity of Page : 139

Scientific Director : Assist. Prof. Dr. Burcu TURAN TORUN

TEŞEKKÜR SAYFASI

Tez araştırmamın ve yazımının gerçekleşmesinde büyük katkıları bulunan ilgisini ve desteğini benden esirgemeyen ve kişiliğiyle bana destek olan değerli tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Burcu TURAN TORUN'a, bu aşamaya gelmemde emeiği bulunan bütün hocalarıma, özellikle bugüne kadar beni her konuda yreklendiren, süreç boyunca görüşlerini aldığım ve desteğini her daim arkamda hissettiğim değerli hocam Prof. Dr. Mehmet AYGÜN ve jüri yesi olarak tezle ilgili değerli katkıları için Yrd. Doç. Dr. H .Cem Sayın'a ve kendisi ile böyle bir araştırma yapma düşüncemi paylaştığımda beni cesaretlendiren ve araştırmalarını paylaşmaktan çekinmeyen Prof. Dr. Reha SAYDAN'a, ve bu süreçte her zaman yanımda olan, desteklerini esirgemeyen biricik ailem ve sevdiklerime teşekkür ederim.

Öğrencinin Adı Soyadı

Aysel DOğAç

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT.....	ii
TEŞEKKÜR SAYFASI.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ.....	vii
ÇİZELGELER DİZİNİ.....	viii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	x
GİRİŞ.....	1
I. BÖLÜM: ÖRGÜTSEL SİNİZM.....	5
1.1. Sinizm Kavramı.....	5
1.2. Örgütsel Sinizm Kavramı.....	11
1.3. Kuramsal Olarak Örgütsel Sinizm.....	15
1.3.1. Beklenti Kuramı.....	15
1.3.2. Atfetme Kuramı.....	15
1.3.3. Tutum Kuramı.....	16
1.3.4. Sosyal Değişim Kuramı.....	16
1.3.5. Duygusal Olaylar Kuramı.....	17
1.3.6. Sosyal Güdülenme Kuramı.....	17
1.4. Örgütsel Sinizmin Türleri.....	18
1.4.1. Kişilik Sinizmi.....	18
1.4.2. Sosyal Sinizm.....	19
1.4.3. Çalışan Sinizmi.....	21
1.4.4. Örgütsel Değişim Sinizmi.....	23
1.4.5. Mesleki Sinizm.....	25
1.5. Örgütsel Sinizmin Boyutları.....	27

1.5.1.	Bilişsel Boyut	29
1.5.2.	Duygusal Boyut.....	30
1.5.3.	Davranışsal Boyut	31
1.6.	Örgütsel Sinizmin Nedenleri	32
1.7.	Örgütsel Sinizmin Sonuçları	35
1.7.1.	Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm	35
1.7.2.	Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Sinizm	38
1.7.3.	Örgütsel Güven ve Örgütsel Sinizm	39
1.7.4.	Tükenmişlik ve Örgütsel Sinizm.....	39
2.	BÖLÜM: ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	40
2.1.	Örgütsel Bağlılık Kavramı	40
2.2.	Örgütsel Bağlılığın Önemi	43
2.3.	Örgütsel Bağlılık Düzeyleri.....	46
2.3.1.	Düşük Düzey Örgütsel Bağlılık	47
2.3.2.	Orta Düzey Örgütsel Bağlılık.....	47
2.3.3.	Yüksek Düzey Örgütsel Bağlılık	48
2.4.	Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	51
2.4.1.	Bireysel Faktörler.....	51
2.4.2.	Örgütsel Faktörler	54
2.4.3.	Örgüt Dışı Faktörler	59
2.5.	Örgütsel Bağlılık Kuramları	60
2.5.1.	Tutumusal Bağlılık Kuramları	60
2.5.2.	Davranışsal Bağlılık Kuramları.....	64
2.5.3.	Çoklu Bağlılık Kuramları.....	66
2.6.	Örgütsel Bağlılığın Boyutları	68
2.6.1.	Duygusal Bağlılık	68

2.6.2.	Devam Bağlılığı	69
2.6.3.	Normatif Bağlılık	70
2.7.	Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	71
2.7.1.	Birey Bakımından	71
2.7.2.	Örgüt Bakımından.....	72
2.8.	Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki.....	73
3.	BÖLÜM: ÖRGÜTSEL SİNİZM İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ: VAN İLİ KONAKLAMA İŞLETMELERİ ÖRNEĞİ.....	75
3.1.	Yöntem	75
3.2.	Evren ve Örneklem.....	75
3.3.	Araştırmanın Hipotezleri	75
3.4.	Araştırmanın Sınırlılıkları	76
3.5.	Veri Toplama Araçları, Geçerlilik ve Güvenilirlik	76
3.6.	Verilerin Analizi.....	78
4.	BULGULAR.....	79
4.1.	Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular.....	79
4.2.	Araştırmanın Hipotezlerine İlişkin Bulgular	82
	SONUÇ	119
	KAYNAKÇA.....	123
	EK: ANKET FORMU	136
	ÖZGEÇMİŞ	140

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

Bu çalışma da kullanılmış kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Kısaltmalar	Açıklamalar
N	Frekans
Ort.	Ortalama
P	Anlamlılık Değeri
St. Sapma	Standart Sapma
St. Hata	Standart Hata
vb.	ve benzeri

ÇİZELGELER DİZİNİ

Sayfa

Tablo 1. 1. Örgütsel Sinizm Tanımları.....	13
Tablo 4. 1. Örgütsel Sinizm Ölçeği Güvenilirlik Analizi.....	77
Tablo 4. 2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Güvenilirlik Analizi.....	77
Tablo 4. 3. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	79
Tablo 4. 4. Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı.....	79
Tablo 4. 5. Katılımcıların Gelir Durumlarına Göre Dağılımı	80
Tablo 4. 6. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı.....	80
Tablo 4. 7. Katılımcıların Turizmde Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı	81
Tablo 4. 8. Katılımcıların Şuanki İşletmede Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı	81
Tablo 4. 9. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı	81
Tablo 4. 10. Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılık Analizi	82
Tablo 4. 11. Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yaşa Göre Farklılık Analizi	83
Tablo 4. 12. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yaşa Göre Farklılık Analizine İlişkin Tukey Testi Tablosu.....	84
Tablo 4. 13. Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Gelir Durumuna Göre Farklılık Analizi	87
Tablo 4. 14. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Gelir Durumuna Göre Farklılık Analizine İlişkin Tukey Testi Tablosu	89
Tablo 4. 15. Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Farklılık Analizi	94
Tablo 4. 16. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Farklılık Analizine İlişkin Tukey Testi Tablosu	97
Tablo 4. 17. Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Turizmde Çalışma Süresine Göre Farklılık Analizi.....	109
Tablo 4. 18. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Turizmde Çalışma Süresine Göre Farklılık Analizine İlişkin Tukey Tablosu	111

Tablo 4. 19. Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Şu anki İşyerinde Çalışma Süresine Göre Farklılık Analizi.....	116
Tablo 4. 20. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi.....	118



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 2. 2. Bağlılık Düzeyleri Olası Sonuçları.....	50
---	----



GİRİŞ

Son zamanlarda bütün dünyada meydana gelen hızlı değişimler, örgütleri ve örgütün en önemli parçaları olan iş görenleri de değişime mecbur etmektedir. Fakat değişim ile birlikte rekabet ortamlarında durmaya gayret eden örgütler, örgütün yalnızca verimliliğiyle ilgilenip, bireylerin tutumları ile hislerini önemsememektedirler. Bundan dolayı da iş görenler örgüte karşı negatif davranışlar geliştirmeye ve düş kırıklığına uğramaya başlamaktadırlar. Yaşanan bu hızlı değişim neticesinde ortaya çıkan rekabet ortamı, örgütsel sinizm kavramının tartışılmaya başlanmasına neden olmuştur.

Sinizm kavramı son zamanlarda örgütsel alanda önem verilen konulardan biridir. Sinizm ile ilgili çalışmalar henüz çok yeni ve az olsa da, örgütleri yakından ilgilendiren bu konuda gerek teorik, gerekse deneye dayalı çalışmaların yapılacağı öngörülmektedir. Çünkü örgütsel sinizm, örgütlerin başarısını olumsuz etkileyen nedenler arasında sıralanmaktadır.

Sinizm kavramının esasında düş kırıklığı, stres, umutsuz olma vb. hislerin oluşmasına neden olan dikkat çeken sebeplerin ilk başında, iş görenlerin örgüte yani örgütün düşünce yapısı ve izlemlerine, iş arkadaşlarına, patronlarına ve idarecilerine hissettikleri güven noksanlığı gelmektedir. Abraham (2000;182) örgütsel sinizmin, iş görenlerin şahsi değerlerini ve örgütün değerleri arasında uyum olmadığı düşüncesinden doğabileceğini belirtmiştir. Değer birliği bulunmayan iş yerlerinin ise başarı gösterebilmesi ve varlığını devam ettirebilmesi imkânsızdır. Örgütlerde meydana gelen sinizmin başka negatif sonucu ise, örgütlerdeki çalışan devir hızının çoğalmasıdır.

Örgütsel sinizm; bilişsel (iş görenin norm ve ilkelerle bağdaşmaması; resmi görevlerin ve normların kale alınmaması; yalan ve entrika dolu tutumlar göstermesi), duygusal (iş görenin hürmetsizce, sinirli, stresli ve utangaç olması) ve davranışsal (iş görenin örgüt hakkında alay edici sözler söylemesi, örgütü küçük düşüren tutumlar göstermesi) olmak üzere üç boyutta incelemektedir (Abraham, 2000: 270).

Örgütlerde sinizmin oluşumunda ve oluşumunun engellenmesinde yöneticilerin değerleri ve liderlik anlayışları önem arz etmektedir. Çünkü liderlik, çalışanların yönetime ve örgüte karşı besledikleri negatif duygu ve düşüncelerin sonucu olan güvensizlik, yabancılaşma ve örgütsel bağlılığın azalması gibi sorunlar ile mücadelede önemli bir unsurdur. Bu nedenle, yöneticilerin liderlik tarzlarının örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini ele almak; hem örgütsel sinizme yol açan bazı etkenlerin anlaşılması, hem de örgütsel sinizm ile

mücadelede izlenebilecek yaklaşımların ortaya konulması açısından faydalıdır (Öcal ve Gümüştekin, 2012: 278). Ancak, liderden, “klasik liderlik” tanımlarının öngördüğünden daha fazlası beklenmektedir. Özellikle son yirmi yılda üzerinde en çok durulan liderlik modelleri “etkileşimci” ve “dönüştürücü” liderliktir. Bu yeni liderlik modelleri değişim toplumunda işletmelerin belki de en çok ihtiyaç duydukları liderlik tipleridir. Bu iki tip liderin işletmelere getirisi olabileceği ortadadır.

Bütün örgütlerde çalışanların davranış ve tutumları farklılık göstermektedir. Davranış ve tutumların oluşmasında iş birliği ve ortak düşüncenin var olması önemli bir etkidir. Bu tür birliktelikler ve ortak düşünceler bireylerin ortak davranış düzleminde olduklarını göstermektedir. Örgütsel bağlılık böyle bir düşüncenin neticesinde ortaya çıkmaktadır. Örgütsel bağlılık, çalışan bireylerin işletme içerisinde verimli olmalarını, üretkenliklerini ve bulunulan ortamda birlikte olmaktan zevk aldıkları bir yer olarak benimsemeleridir. Başka bir deyişle, örgütsel bağlılık örgüt-çalışan uyumuna bağlı olarak oluşmaktadır (Demirel, 2009: 109).

Örgütsel bağlılık, kişiyi etkileyen çıkarlara kişinin bağlanması, işletme içerisinde örgütsel çıkar ve amaçların çalışanlarca özümsemesidir. Çalışan bireylerin sosyal sisteme, sosyal sistemle ilgili ilişkilere sadık ve tutarlı bir şekilde bağlı kalmasıdır. Başka bir ifadeyle, çalışan bireylerin örgütsel amaç ve kurum içi hedefler oluşturarak benimsemesi, örgütün çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün tutması ve örgüt üyeliğini ve örgüte bağlılığını devam ettirmesidir. Örgütsel bağlılıkta çalışanların ve yöneticilerin örgütün ve çalışılan işletmenin örgüt kültürüne ve örgütün değerlerine sadık kalmasıdır. (Demirel, 2009: 116).

Balcı'ya göre ise örgütsel bağlılık, örgütlerin varlıklarını koruma amaçlarından hem temel hedeflerinden hem de nihai hedeflerinden biridir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan örgütler hem daha uyumlu hem de iş doyumları daha yüksek ve daha üreticilerdir ve daha yüksek derecede sorumluluk duygusu ile yaşamaktadırlar ve sonuç olarak örgüt açısından daha az maliyetlidirler.

Örgütsel bağlılıkları yüksek olan işgörenler, örgütün değer ve amaçlarına güçlü bir şekilde inanç gösterir, beklenti ve emirlere isteyerek uyum gösterirler. Bu üyeler ayrıca, amaçların istenen biçimde gerçekleşmesi için en düşük beklentilerin çok üstünde gayret gösterirler ve örgütte kalmada kararlılık gösterirler (Balay, 2000: 2).

Kahn ve Katz'a göre örgütsel gayelere bağlılık, yalnızca belli bir rolün başarı seviyesini nitelik ve nicelik bakımından çoğaltarak devamsızlığın ve işgücü devir hızının düşmesine katkıda bulunmakla kalmayıp; aynı zamanda kişiyi, örgütsel hayat ve en yüksek seviyede sistem başarısı için gerekli pek çok gönüllü eyleme yöneltmektedir (Bayram, 2005: 126).

Örgütsel bağlılık esasında, kişiyle örgüt arasındaki karşılıklı değişim sürecinde gerçekleşmektedir. Kişi örgütten belirli bir mükâfat veya çıkarlar sağlarsa, karşılığında kendini örgüte adanmaktadır. Başka bir deyiş ile kişi ve örgüt arasındaki değişimde, kişi kendisini örgüte adaması karşılığında belli bir mükâfat ya da çıkarlar gözlemektedir (Balcı, 2003: 27-28).

Yapılan bu araştırmada araştırmanın evreni Van İlinde yer alan konaklama işletmelerinde görevli çalışanlar Örgütsel sinizm ve Örgütsel bağlılık ilişkisi ölçülerek aralarındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Türkiye'de örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine farklı kitlelere yönelik daha önce yapılmış sınırlı sayıda araştırmalara rastlanmış olmakla birlikte otel çalışanları üstüne yapılmış bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu yönüyle bir ilk çalışma özelliğindedir. Örgüt içerisinde ki bazı çalışanların demografik özelliklerine göre örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık farklılığı olup olmadığının incelenmesi amaçlanmıştır.

Bu araştırmaya ulaşabilmek için araştırmaya katılan otel işletmesi çalışanlarının genel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeylerine, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişkisine ve çalışanlarının demografik özelliklerine örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir farklılıklar var mıdır sorularıyla yaklaşmıştır.

Turizm sektöründe otel işletmeleri, girdisi ve çıktısı insan olan, hizmet üreten ve en çok çalışanı bir arada tutan örgütlerden biridir. Çalışanların beklentilerinin karşılanmadığı, adil bir yönetimin olmadığı örgütlerde çalışanı hayal kırıklığına uğratan ve daha az işine bağlı kalmasına ve örgütsel sinizmin oluşmasına yol açar. Örgütlerin varlıklarını devam edebilmeleri, büyüüp gelişebilmeleri ve kar edebilmeleri için çalışanın tutum ve davranışlarını anlamaları gerekmektedir. Örgüt, çalışanın davranışlarını yeterince anladığında çalışanı da daha iyi hizmet üretir. Örgütün belirlemiş olduğu amaç ve hedeflerine ulaşmasına katkıda bulunacaktır. Bu yüzden örgütsel sinizmi etkileyen davranışların belirlenmesi ve

önleyici tedbirlerin alınması, örgütsel bağlılığı artıracaktır. Örgüt içi memnuniyetin sağlanmasından dolayı müşteri memnuniyeti açısından önemlidir.

Çalışmada yukarıda bahsedilenler kapsamında birinci bölümde örgütsel sinizm kavramı, örgütsel sinizm türleri, boyutları, nedenleri ve sonuçları incelenmektedir. İkinci bölümde ise, örgütsel bağlılık kavramı, örgütsel bağlılık düzeyleri, kuramları, boyutları ve sonuçları incelenmektedir.



I. BÖLÜM: ÖRGÜTSEL SİNİZM

1.1. Sinizm Kavramı

Bir fikir biçimi ve yaşam tarzı olan sinizm, Antik Yunan temellidir. Antisthenes aracılığıyla kurulan ve İlkçağ Yunan felsefesinde olan ve felsefe okulundaki belirli bir ahlak mantalitesi ile belirlenen sinizm (kynizm) felsefesinin (Cevizci, 2005: 1609) felsefe tarihçileri tarafından ismini nereden aldığına dair iki farklı düşünce ortaya atılmıştır:

Bunlardan birincisine göre; insan hayatının tek gayesi olan gerçek erdem ve mutluluğa erişebilmesi için kendisi ile iktifa eden bütün yapay ihtiyaçlarından ayrılması gerektiğini savunan Sokratesçi okul olan M.Ö. IV. Yüzyılın ortalarında Kinikler Okulu kurulmuştur (Cevizci, 2005: 1609). Bu okulun kurucusu Antisthenes (Gökberk, 2011: 48) Sokrates'ten sonra Kynosarges Gymnasion'da dersler göstermeye başlamış ve okul bu civarda kurulmasından dolayı "Kinikler Okulu" ismini almıştır. Sinizm kelimesinin de Kynosarges kelimesinden gelmiş olabileceği düşünülmektedir (Güçlü ve diğerleri, 2002: 827).

İkinci düşünceye göre ise, okulun ismi Yunanca "kynik" kelimesi "kyon" dan (kyon eski Yunancada köpek ve köpek gibi olan demektir) gelmektedir (Güçlü ve diğerleri, 2002: 827). Ahlak kurallarına ve nezakete uymadıkları ve töreye uygun olmadığı için (Gökberk, 2011: 48), kendilerine göre acı çekme ve bütün uygarlık değerlerini saymadıklarından, hayata bakış biçimleri veya hayat tarzları kuralları tanımama prensiplerine dayandığı için (Güçlü ve diğerleri, 2002: 827), doğa ile ilgili bir yaşam şeklini seçtikleri (Hançerlioğlu, 2011: 76) ve eski kıyafetler giyindikleri için (Friedell, 1999: 285) bu şekilde olan yaşam tarzını ve anlayışını istemeyenler ve aşağılayanlar tarafından bu şekilde isimlendirilmişlerdir (Gökberk, 2011: 48).

Sinik ilkesini kabul edip özümseyen bireyler kinik veya sinik olarak isimlendirilmektedir. Doğal ve yalın hayatı ön plana çıkartan sinikler (kinikler), toplumun bireylere anlamı olmayan sorumluluklar yükleyen ya da insanın doğuştan gelen niteliklerine ters ödevler yükleyen uyuşma ahlakına, toplumun geçmişten gelen davranış biçimi ve tutumunu anlatan öğelere dayalı, töreci ahlak biçimine bütünüyle karşı olan bireylerdir (Güçlü ve diğerleri, 2002: 827). Sinikler sohbetlerinde süslü cümleler yerine net cümleler, sorular ve bilerek yapılan itirazlar, bilinen örnek ve benzetmeler, ince espri ve kelime oyunları, çabuk anımsanan deyiş ve latifelerden faydalanırlar, her zaman toplumu eleştiren, biraz ciddi biraz şakacı bir tavır kullanırlar (Friedell, 1999: 285). Sinikler, insanların belli bir şeye bağlı olmasının normal olmadığına ve kaliteli hayatın niteliği olan özgürlük ve kendi kendine

yetebilme ihtimali için yeterince bu durumdan uzak durulması gerektiğine inanırlar. Sinikler toplumun kurumlarını kale almazlar ve bu durumu hem hareketleri ile olsun hem de kelimeler ile dile getirirler (Dean ve diğeri, 1998: 343).

Sinizm felsefesinin önderleri, İlkçağ Yunan felsefesinde Antisthenes (İ.Ö 444-365) ve Diogenes'dir. Sokratesçi doktrin olan sinizm, Sokrates'in öğrencisi olan Atinalı Antisthenes, tüm dünya eğlencelerine ve beğenili felsefelerle önem vermemiş, köklü aileler arasında eğlenceli bir hayat geçirerek yaşlandığı halde aniden doğaya dönmüş, doğaya göre hayat sürdürmeye başlamış, eski kıyafetler giyinmiş ve "eğlenmek yerine ölmeyi isterim" diyerek fazilet anlayışını bütün herkesin anlayabileceği gibi anlatmaya çaba göstermişlerdir. Mal, mülk ve aile sahibi olmamayı, herhangi bir dini düşünceye sahip olmamayı istemiş, mutlu olabilmek için sadece fazilete ulaşabileceğini ve bu faziletin de dünya ile ilgili zevkleri yadsımakla olabileceğini düşünmüştür. Bir biçim çilecilikle bireylerin bütünüyle özgürlüğüne kavuşabileceğini ve bu şekilde mutluluğa ulaşabileceğini, bireylerin istedikleri şeyin mutluluk olduğunu ve mutlu olabilmeye her çeşit bağdan arınmış içsel bir hürriyetle meydana geleceğini ileri sürmüştür. Antisthenes'e göre olması gereken fazilet, uzak durulması gereken şey ise erdemsizliktir (Hançerlioğlu, 1977: 291). Antisthenes de hocası gibi töre ile ilgili bir gayesi olmayan bilimlere önem vermemiş, faziletin bilgidan meydana geleceğini savunmuş, hayatın gayesi olan mutluluğu fazilette bulmuştur (Hançerlioğlu, 2010: 220). Antisthenes'in ilkesi "fazilet için fazilet"; tüm hareketlerin son ve tek amacı fazilettir. Fazileti izlemek; kinikler kendilerini aşırılığa kaptırıp zevkin iyi olmadığını, maddi ve zihinsel tüm hazlardan kendini bütünüyle ayırma sayesinde ancak faziletli olunabileceğini düşünmektedir (Weber, 1998: 47).

Bu öğretiyeye köpeksi isminin verilmesinde Antisthenes'in öğrencisi Diogenes'in büyük payı vardır. Antisthenes'e uyum sağlayarak her şeyden sıyrılarak bir köpek gibi hayat sürdürmeye başlamış, ölüleri defnetmek için kullanılan toprak bir kap içinde hayat sürdürmüş ve bu doktrini harekete dönüştürerek sinizme şöhret kazandırmış, sinizmin her tarafa ulaşmasını sağlamıştır. Toplumsal ihtiyaçlardan kendisini bütünüyle izole etmeye yönelik Diogenes, Antisthenes'in düşünmediği bir şekilde tüm geleneği yok sayarak her türlü psikolojik ve bedensel isteklere sırt çevirmiş, kendisini doğasının içinde görerek gerçek bir fazilete varabileceğini savunmuştur (Hançerlioğlu, 2010: 219).

Diogenes'in savunmuş olduğu hayat biçiminin dört kuralı vardır: İlki, "kendinle yetinme"; yani, bir bireyin mutlu olabilmesi için gerekli olan her şeyi kendinde taşıyabilmesi

kuralıdır. İkinci kural ise “utanmazlık” kuralıdır. Kendi kendine zararı olmayan bazı eylemlerin hiçbir biçimde yapılamayacağını savunan uzlaşmalara önem vermemek anlamına gelir (Cevizci, 2002: 293). Bu kuraldan esinlenerek yerleşik davranış durumuna uyum göstermediği için, kendi bakımından yalın ve doğal, toplumsal değerler bakımından da sefalet çeken bir hayat sürdürdüğü için Diogenes’e kinik denmiştir. Üçüncü kural ise, tereddüt ve kendini beğenmişliği gün yüzüne çıkartmaktan ve bireyleri yenilenmeye yönlendirmekten hiç çekinmemek anlamına gelen “sözünü sakınmazlık”tır. Diogenes’in son kuralı ise, ahlak ile ilgili yetkinliğe ancak “yöntemli eğitim” ile, istencin gücünü deneyen kolay egzersizlerle ulaşmak olası olabilmektedir. Bireyin gereksinimlerini minimuma indirmek için kendine yetme, sadelik, çekingen olmama gibi değerleri kabul ederek dış dünya lütuflarına karşı kayıtsız olmanın ahlak ile ilgili bir davranış olduğunu dermeyeran etmektedir (Çüçen, 2007: 271).

Antisthenes ve Diogenes’in sinik doktrininde kabul etiikleri ilkeler şu şekilde sıralanabilir (Ağaoğulları, 1994: 156-159);

- Kişinin yaşamı boyunca tek gayesinin mutlu olmak olduğunu ve bu gayeye yalnızca öğrenilebilir olan faziletle erişebileceğini savunmak.
- Spekülatif ve kurumsal olan bilgilere önem vermemek ve yalnızca fazilet gibi ahlaki bir gayeye hizmet sunan bilgiyi bir vasıta olarak görmek, faziletin esasını anlayabilmek için bilgiyi kullanmak.
- Gerçek fazilete erişmek için hiç bir şeye bağımlı kalmamak gerektiğini ve bunu yalnızca dünya nimetlerinden vazgeçip kendi kendine yeterli olarak erişebileceğine inanmak.
- Sokratesçi doktrinden oluşan, maddi varlıklara kapılmama, nefse sahip olma ve az olanla yetinme gibi yaşam kurallarını kabullenmek.
- Hazzın hayat gayesine getirmenin, fazilete yakınlık göstermemek ve kötülüğü tercih etmek olduğuna inanmak.
- Kişiyi doğanın bir parçası olarak görmek, doğaya göre yaşayarak doğal olmayan bütün gereksinimleri, kurum ve inançların ortadan kaldırılması gerektiğini savunmak.
- Kendi güçleri dışında kalanları umursamamak. Bireyin mutluluğu için kendisi dışında hiçbir şeyin etkisi olamayacağını savunmak.
- Bireyciliği ve ihtiyaçsızlığı kabullenmek.

Ülkemizde ise Sakallı Celal sinik olarak belirtilen ünlü mütefekkirler arasında bulunmaktadır. Sakallı Celal sıcakkanlı, şefkatli, saygılı fakat gerektiği zaman hiçbir şeyden ödün vermez, başkaldırıcı niteliği ve iğneleyici kelimeleri ile Diogenes'i anımsatmaktadır (Karaveli, 2010: 18). Sinoplu Diogenes gibi Sakallı Celal'de arkasında yazılı kaynak bırakmamıştır. Vedat Nedim Tör'e göre, düşüncesini hiçbir şeyden çekinmeden ifade eden, inanmış olduğu bir şeyden vazgeçmeyen, dünya lütufları için düşüncelerinden vazgeçmeyen (Karaveli, 2010: 29), kıyafetlerine özen göstermeyen, pantolonu eski ve kirli olan Sakallı Celal, düşünce ve kişisel özgürlüklerinden herhangi bir şey için vazgeçmemenin önemli bir örneği olmuştur (Karaveli, 2010: 26).

Sinizm, tarih boyunca düzeni beğenmeyip kişiyi ön plana çıkartmayı amaçlayan ve kimileri için pozitif bir anlam taşıdığı düşünülen bir kavram iken, menfilik ifade eden bir kavram olmuş (Helvacı, 2010: 384-385), pesimistlik ve itimatsızlık anlamında kullanılmıştır (Mantere ve Martinsuo, 2001: 5). Sinikler, bireysel ve meslek ile ilgili hedeflere erişebilmek için mizahı kuvvetli bir silah olarak kullanan (Dean ve diğerleri, 1998: 343), ahlak ve etiğin üst düzeyine erişmeyi amaçlayan ve bu değerleri kabul etmeyenleri (Helvacı, 2010: 385) çekinmeden eleştiren bireyler olarak bilinirken kavram yerini etik ve fazilet ilkelerine bağlı kalmakta çok yarar görmeyen ve kendilerini bunun yerine kötülüklerden uzak tutmayı hedefleyen ve yaşamış oldukları düş kırıklıklarından ötürü duygusuzluk ve çekilme gösteren (Anderson ve Bateman, 1997: 449) kendi menfaatleri için başka kişilere araç olarak ilgi gösterme, işleri kontrol etme meylinde olan güven vermeyen bireyler anlamına bırakmıştır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 285). Tarih boyunca değişim gösteren siniklerde olan ortak özellik ise umutsuzluktur. Eski sinikler yenemeyecekleri ve yenme ümitleri olmayan bir sistemle, toplum ile savaşırken yeni sinikler ya bireyin doğuştan gelen özelliğinden dolayı veya toplumun onlara dayatmış olduklarından ötürü sinik olduklarını iddia etmişlerdir ve aynı biçimde gelişim ve değişime yönelik ümitlerinin de tükendiğini belirtmişlerdir (Delken, 2004: 12).

Bir aşırı geçkin bir süredir sinik ve sinik tavırlar ve sinizm kavramları, sinizm doktrininden almış oldukları anlamları ile literatürdeki yerlerini almıştır. Sinizm, geçmişten bu yana bir felsefe olduğu kadar bir o kadar da hayat tarzıdır (Dean ve diğerleri, 1998: 342-343).

Geniş bir tarihi geçmişi olan, esaslı felsefeye varan ve yalnızca belirli felsefeciler ve düşünce okulları ile sınırlanmış olmayan sinizm kavramının her tarafta olduğuna

inanılmaktadır (Dean ve diğeri, 1998: 342). Bu olgu toplum bilimi, siyaset bilimi, ruh bilimi, idare gibi değişik disiplinlerde değişik görüşlerle açıklanmıştır (Kalağan, 2009: 35).

Dünya İnançları Sözlüğü'nde sinizm, "ilkel bir  in dini" olarak tanımlanmaktadır. Sinizm dini bir çeşit canlılık olan ve bütün doğa güçleri de canlı olarak düşünülmüştür. Kainatı karşıtlıkların meydana getirdiği düşünce ve eytişim fikirde büyük yeri olan kutup uluk tasarımı bu dinin bir parçasıdır. Bu karşıtlıkların sembolü olarak erkek ilke Yang ile dişi ilke Yin ileri sürülmüş ve bu din felsefi bir özellik kazanmıştır. Aydınlık ile karanlık, sıcak ile soğuk, kuru ile yaş vb. bu etkin ve edilgen zıt unsurlarla ifade edilir. Bu dinde bulunan tek tanrı  ang-Ti adı ile adlandırılan gök tanrıdır (Haçerlioğlu, 2010: 463). Bundan başka bu akım, İslam'da da Melamilik akımı ile devam ettirilmiştir (Haçerlioğlu, 1977: 292). Melamilik, bütün dünya tasalarından uzak durmayı söyleyen ve tasavvufa karşı çıkan bir tasavvuf tarikatıdır. Bu karşı olma herhangi özel bilgiye, özel kıyafete, özel t rene, özel toplantı yerlerine gereksinim görmemekle meydana getirilir (Haçerlioğlu, 2010: 314).

Sinizmde devlet kuruluşları ya da din de eleştirilebilmektedir (Dean ve diğeri, 1998: 342). Örgütün değil de kişinin, insan hayatının doğal ögesi olduğuna inanarak sinikler din, devlet, h k met gibi birbirine bağlı olan kurumların bile doğal olmadığını ve gerekli olmadıklarını düşünmektedirler ve sadece k  msenmeye değer olduklarına inanmaktadırlar. Kinikler, bütün gelenek ve göreneklere karşı olduklarından kinizm (sinizm) deyimi, törebilim ilkelerini hor görme anlamında da kullanılmış ve bu anlamda utanmazlık demektir. Demek oluyor ki sinik, ahlak ve edep kurallarını görmezden gelen ve bundan ötürü edepsiz anlamında da kullanılmıştır (Haçerlioğlu, 2010: 220-291).

Yürürlükte olan her şeyi bozmak için, diğer bir deyimle o dönemin baskın ideolojilerinin, düşünce yapılarının temelini oymak adına, g l n leme, taşlama ve aforizmanın beraberce kullanıldığı "yenilikçi" edebi bir geleneğin başlatıcısı olan (G cl  ve diğeri, 2002: 828) sinizm, politika ile de ilişkilidir. 1961 senesinde Agger, Goldstein ve Pearl'ler aracılığıyla yapılmış olan çalışmalar siyasi sinizm ile ilgili ilk kaynaklardır. Onlar sinizmi, "değersizlik içerisindeki siyaset ve siyasetçiler içine alan kriter" olarak tanımlamaktadırlar (Agger, Goldstein ve Pearl, 1961: 477). Denters ve Geurts siyasi sinizmi; "m tehasıslığa, içtenliğe ve dürüstlüğe sahip olan kişilerin ve siyasi g çlerin genel menfaatlerinin yönelimlerinin görüntüsüdür" şeklinde tanımlamıştır (Schyns ve diğeri, 2007: 4). Farklı bilim insanları aracılığıyla politik sinizm, güvensizlik oranı yüksek veya güven eksikliği gibi kabul edilmektedir. Politikada güven duygusunun tam aksi olarak sinizm

görülmektedir (Adriaansen ve diğerleri, 2010: 435). Cappella and Jamieson (1997: 4) sinizmi, itimatsızlık olarak tanımlamaktadırlar. Lane göre ise sinizm, üstün niteliklerin eksikliği ve egoist eylemleri yansıtmaktadır. Politikada sinizm, siyasi aktörlerin menfaatlerini ilk amaçları olarak görmesi ve ortak menfaatlere en olumlu olasılıkla ikincil ya da politik yarar için oynanan oyun olarak bakmasıdır (Rijkhoff, 2008: 6).

Ruhsal olarak bakış biçimlerinin çoğu sinizmin değişim göstermeyen kişilik özelliklerini kabul eder. Graham sinizmi, diğer kişileri samimi görmeyen, egoist, ilgisiz, diğer kişilerinin güdülemelerini sorgulayan, kendilerini koruyan ve etraflarına karşı güveni olmayan ve bunu takiben düşman gibi davranan, kendisine olan güveni yüksek olan, kendisinden bir şey istenildiğinde sinirlenen, yardım etmeyi sevmeyen ve arkadaş canlısı olmayan kişiler olarak tanımlamaktadır (Brandes, 1997: 4). Cook ve Medley Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri'ni geliştirmiş ve bunu düşmanlık ve faziletlilik olarak iki durum olarak önermiştir. Bu durumlar bireyin başkaları ile uyum içinde olmasının değerlendirilmesi üzerinedir. Bu iki durum arasında “düşmanlık” en önemli yeri kapsamaktadır. Düşman olan bireyler, sosyal olmayan, arkadaşlarına olan güvenleri düşük, güvenilir olmayan, nezaketsiz ve ahlaki değerleri olmayan bireylerdir. Greenglass ve Julkunen, bu düşmanlık kavramına dışa dönük olmayan düşmanlıktan daha çok “sinik düşmanlık” olarak tanımlamışlardır (Brandes, 1997: 9).

Sinik düşmanlık kişilere olan güvensizlik duygusu ve stresle ilgili fakat agresif hareketleri kapsamamaktadır. Cook ve Medley gibi çoğunlukla kişilerin düşmanlıkla ilgili amaçları diğer insanlardır. Barefoot ve arkadaşlarına göre sinizm, insanlık hakkında genel bir olumsuz görüş, kişileri değersiz, egoist ve yalnızca kendini düşünen olarak görmektedir (Brandes, 1997: 10). Yine de Cook ve Medley'in düşmanlık kavramına göre tanımları oluşturmuşlardır ve sinizmin uygun amacının çoğunlukla başka insanlar olduğunu belirtmişlerdir. Costa ve arkadaşları da benzer biçimde sinizmi, insanların doğasını kötü düşünme olarak tanımlamışlar ve sinizm nesnesi olarak başka kişileri göstermişlerdir.

Makyavelizm kavramı ile de ilişkilendirilen sinizm; şüphecilik, kuşkuculuk, güvensizlik, inançsızlık, kötümserlik ve olumsuzluk sözcükleriyle yakın anlama sahiptir (Polat ve diğerleri, 2010: 543). Günlük hayatta da sinizm kelimesinin yerine şüphecilik kelimesi kullanılarak karıştırılmaktadır. Bazen şüpheli davranmak mantıklı kararlar vermeye yardım sağlarken; kötümserliği anlatan sinizm, başarıya engel olabilir. Şüpheli, planlanan olayın en iyisi olup olmadığını sorgularken; sinik, daha başlamadan eylemin kötü bir netice

oluşturacağına inanır. Şüpheli, bir konuda değerlendirme yapmadan önce o konu hakkında daha çok bilgi sahibi olmak isterken; sinik, planlanan eylemin en iyisi olabileceği konusunda destekleyici kanıtlar dinlemeyi istemezler. Şüpheli, bahsetmiş olduğu eylem planı en iyisi olmasa bile, sonucunu geliştirme yetisine sahip olduğuna inanırken, sinik durumu daha iyiye doğru değiştirme konusunda kendisini güçsüz hisseder ve bu onun eylemlerini negatif olarak etkiler (Kutunis ve Çetinel, 2010: 271).

İnsani güdü ve eylemlerin dürüstlüğüne veya iyiliğine inanmama eğilimi gösteren ve bunu alay ve iğnelemelerle ifade eden, küçümseyen, kusur bulucu olarak tanımlanan sinik bireylerin temel özellikleri ise şöyledir (Özgener ve ark., 2008: 54);

- Kişinin esas karakteristik özelliklerinin; yalan söyleme, ikiyüzlü olma ve başkalarını sömürme olduğunu varsayarlar.
- Kişilerin tercihler arasında seçim yaparken egoist davrandıklarını, hareketlerinde insicamsız olduklarını ve güven vermediklerini düşünürler.
- Genellikle eylemlerin arkasında farklı güdüler olduğuna inanırlar.
- Ruhsal objeye ilgili düşündüklerinde utanç, sıkıntı ve hatta nefret bile hissedebilirler.
- Ruhsal objenin dürüst olma ve samimiyetten uzak olduğuyla ilgili kesin ifadeler içeren eleştirilerde bulunabilirler.
- Ruhsal objeye alakalı tecrübe yaşamalarında olayları sıkça alaycı bir şekilde anlatır ve kendi yorumları ile ifade ederler.

Tüm bu tanımlardan yola çıkarak genel sinizmin bireyin hareketleri ile ilgili çoğunlukla negatif olayları yansıtan, doğuştan olan ve net bir kişilik özelliği olduğu söylenebilir (Abraham, 2000: 270). Bireyin toplumsal hayatla ilgili sinik tutumları, iş ile ilgili sinik tutumlarına benzerlik göstermektedir ve bundan dolayı sinizm sadece topluma etkisi olmamakta, aynı zamanda örgütler üzerine de etkisi olduğu görülmektedir (Özgener ve ark., 2008: 54).

1.2. Örgütsel Sinizm Kavramı

Çağdaş zaman siniklerinin, hem iş yaşantısında hem de toplumun her aşamasında bulunmaları ve toplumsal olaylara karşı verdikleri tepkiler değişik disiplinlerin dikkatini çekmiştir. Sosyal bilimlerin siyaset, felsefe, sosyoloji, din ve yönetim gibi değişik dallarında, faaliyetlerin yürütüldüğü görülmektedir (Kalağan, 2009: 35; Korkmaz, 2011: 7). Bilhassa iş

yaşantısında, sinizmin değişik formlarının gözlemlenmesi, sinizmin Örgütsel Tutum alanyazına girmesini ve Örgütsel Sinizm kavramının meydana gelmesini sağlamıştır.

Örgütsel sinizmle ilgili en genel tanım, işgörenin çalışmış olduğu kuruma karşı, üç boyutu kapsayan, olumsuz bir davranıştır biçiminde yapıldığı görülmekte ve bu boyutların, kognitif, hissi ve davranış ile ilgili boyutlar olduğu bilinmektedir (Dean, 1998: 345).

Örgütsel sinizm ile ilgili yapılan çalışmaların iki grup biçiminde devam ettirildiği izlenilmektedir. İlki, sinizmin tekrardan kavramsallaştırılmasına, açıklanmasına ve ölçek geliştirilmesine değer ve öncelik verilirken, diğer grupta ise sinizmin sebepleri, neticeleri ve ilişkili olduğu başka kavramlarla ilişkilerini araştırmaktadır (Tokgöz, 2008: 291). Ancak kavramsallaştırma gayretleri birtakım güçlükleri de yanında getirmektedir, bilhassa araştırmacıların çalışma konuları ile ilgili sinizm açıklamaları yapmaları, kavramı sofistike bir duruma getirmiş ve kavramsallaştırma gayretleri bir süreç niteliği kazandırmıştır (Tokgöz, 2008: 286).

Örgütsel sinizmin daha güzel açıklanabilmesi ve içerik açısından açık hale getirilmesi için, çağdaş anlamda sinizmin kavramsallaştırılmasına yardımcı bulunan incelemelerin, düşüncelerinden ve öneminden kısa bir şekilde bahsetmek gerekmektedir.

Sinizmin kavramsallaştırmasına müteveccih olan çalışmalardan birincisi, Cook ve Medley'in 1954 senesinde yaptıkları Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri çalışmasıdır. Çağdaş anlamadaki sinizm ile ilgili ilk araştırma olmasından dolayı bu araştırma önemlidir (Dean, 1998: 345). Diğer taraftan polisler üzerinde Niederhoffer'in yapmış olduğu sinizm çalışmasında, meslek ile ilgili sinizmi bir kavram olarak incelediği görülmektedir (Metzger, 2004: 25-27) ve mesleki sinizm kavramının meydana gelmesinde büyük bir katkısı sağladığı görülmektedir. Sinizmi kurumsal ve toplumsal olarak irdeleyen Kanter ve Mirvis incelemelerinde, Amerikan çalışanlarının büyük bir bölümünün sinik olduğunu saptamışlardır (Kanter ve Mirvis, 1989: 377-379). Bu inceleme neticesinin çok yankı yaratması, kavramının daha fazla ilgi toplamasını sağlamıştır. Andersson çalışmasında, sinizmi işgören sinizmi bakımından inceleyerek, sinizm ile ruhsal sözleşme ihlaliyle ilgili dikkatleri toplamıştır (Andersson, 1996: 1395). Örgütsel sinizmin kavramsal hale gelmesiyle ilgili olan bu çalışma hem de işgören sinizmin sebeplerine de odaklanmıştır. Sinizmi Örgütsel Değişim gayretleri bakımından inceleyen Reichers, Wanous ve Austin'e göre, örgütlerde olan değişim gayretleri sinizm için uygun bir amaç olma niteliği taşımaktadır (Reichers, Wanous ve Austin, 1997:

48). Bununla birlikte araştırmacılar sinizmin etkilerinin dūřürölmesi için tekliflerde bulunmuşlardır (Dean, 1998: 344; Reichers, Wanous ve Austin, 1997: 52-56). Bundan başka araştırmacıların Örgütsel değişim bakımından sinizmin neticelerine dikkatleri çekmeleri, başka bir yönden bakıldığında örgütsel sinizmin alanyazına da bu bakımdan katkı sağlamıştır.

Yukarıda bahsedilen araştırmaları tekrardan inceleyen Dean, Brades ve Dharwadkar çalışmalarında, “ örgütleri hakkında çok fazla işgören aracılığıyla ifade edilen negatif tutumun doğası nedir?” sorusuna cevap aramışlardır. Bundan dolayı da bir işletmede de en fazla karşı karşıya kalınan beş sinizm çeşidini inceleyen araştırmacılar, bütünü bir ortak yapı altında birleştirmeyi hedeflemişlerdir. Araştırmacılar bu nedenle örgütsel sinizmin kavramsallaştırmasına kilitlenmişlerdir ve bu bağlamdaki iki metottan yararlanmışlardır. İlkinde, sinizm çeşitleri arasındaki uyuşmaları ve ayrımların meydana getirebilmek gayesiyle, aralarında olan karşıtlıkları ve benzer olma durumunu saptamışlardır. Bu karşılaştırmada, bütün sinizm çeşidinin tanımlarına, dayandıkları kuramlara ve bu çeşitleri yansıtan çalışmalara yer verilerek karşılaştırmalar yapılmıştır. Ayrıca örgütsel sinizm kavramının güçlü esaslar üzerine koyabilmek için değişim göstermeyecek bir amaç olarak örgüt ele alınmış ve Ajzen’in “Tutumlar” teorisinden faydalanılmıştır. İkinci metot aracılığıyla da oluşturulmuş olan örgütsel sinizm kavramının, iş doyumunu, örgütsel vatandaşlık, itimat gibi başka kavramlarla ilişkisinden söz edilmiştir. Böylece örgütsel sinizm, üç boyuttan meydana gelen ve tutum teorisinin, inanç, hisler ve davranışlar bileşenleri ile ayırt edilen bir yapı elde etmiştir. Bu şekilde örgütsel sinizm kavramsallaştırılmış ayrıca örgütsel sinizm de ölçülebilir ve çalışılabilir hale dönüşmüştür (Dean, 1998: 346).

Örgütsel sinizm kavramının daha anlaşılır hale gelmesi için bu zamana kadar yapılmış olan sinizm tanımlarının kronolojik bir sırada bakılmasında yarar olabilir. Alanyazına bakıldığında bu konu hakkında yapılmış olan iki çalışma dikkat çekmektedir. İlki Stanley et al. (2005: 431-433)’in 1989-2000 yılları arasındaki tablosudur. İkincisi ise, Naus’un 1977-2006 yılları arasındaki tablosudur ve Kalağan aracılığıyla 2009 senesinde Türkçe’ye çevrilmiştir (Naus, 2007: 15-24).

Tablo 1. 1. Örgütsel Sinizm Tanımları

Yazarlar	Yıl	Tanım
Goldner, Ritti and Ference	1977	Siniksel bilgi, örgütsel hareketler, metotlar ve yargılardaki başkalarının iyiliği için elinden geleni yapma durumunun reddedilmesidir.
Kanter and Minvis	1989, 1991	Sinizm, egoistliğin ve yalancılığın kişinin doğasının tam ortasında olduğu düşüncesini yansıtan bir şahsiyet niteliğidir.
Bateman, Sakano and Fujita	1992	Sinizm, itaat ve örgütler hakkında negatif ve güvensiz bir davranıştır.
Guastello, Rieke, Guastello and Bilings	1991	Sinizm, yalnızca bir iş davranışı değil aynı zamanda bir bütün olarak hayat üzerine bir görüş açısı şeklinde tanımlanmaktadır.
Wanous, Reichers and Austin	1994	Sinizm, ileride meydana gelecek olan örgütsel değişikliklerle ilgili başarılı olunamayacağını; bu değişikliği yapan önderlerin de yeterli olmayacağını ve tembel olduğunu inancını kapsamaktadır.
Andersson	1996	Sinizm, bir bireye, bir gruba, düşünceye, toplumsal geleneğe veya teşkilatlara karşı düş kırıklığı ve negatif hislerle veya bütün hepsinin güvensizliği ile oluşan genel ve özel bir davranıştır.
Reichers, Wanous and Austin	1997	Örgütsel sinizm, değişikliği yapan önderlere karşı olan güven azalması, onları yeterli görmeme ve değişiklik gayretleri ile ilgili başarı imkânı hakkındaki pesimizm davranışlarını kapsamaktadır.
Dean, Brandes and Dharwadkar	1998	Örgütsel sinizm, örgütün tamamıyla mahrum olduğu düşüncesini kapsayan bir davranıştır. Örgüte hakkında negatif hisler ve alaycı ya da eleştirel tutumları kapsamaktadır.
Turner and Valentine	2001	Sinizm, güvensizliğin kuvvetli seviyelerini, antagonist biçimde şüpheli olmayı ve başka kişilerin dürtülerini kapsayan ahlaki karar vermenin genel ve özel boyutu olarak tanımlanmaktadır.
Johnson and O'Leary- Kelly	2003	Örgütsel sinizm, çalışanların işletmenin güvenilirlikten uzak olduğunu hissettikleri zaman meydana gelmektedir.
O'Leary	2003	Sinizm, adaletsizliğin anlatılmasıdır. Sinizmle ilgili anlatılanlarda, idarenin uygulamalarına karşın olan düş kırıklığıdır.
O'Brien, Halsam, Jetten, Humphrey, O'Sullivan and Postmes	2004	Sinizm, ruhsal kaçışın ve özgürlüğün bir çeşidi olarak açıklanmaktadır.
Stanley, Meyer and Topolnystky	2005	Sinizm, bir davranış veya karar için başka kişilerin belirtilen güdülerine inanç göstermeme olarak açıklanmaktadır.
Urbany	2005	Sinizm, pozitif şeyler ile ilgili negatif yorumları ve düşünceleri, bilhassa karar aşamasında örgütün tanımlarının pozitif etkisini kabul edilmemesinin yansıtılmasıdır.
Valentine and Elias	2005	Sinizm, sosyal örgütlerin veya iş örgütlerinin, ahlaki değerlere önem vermediğini ve kendilerine olan hizmeti.
Cole, Brunch and Vogel	2006	Sinizm, işyeri değerlerinin, davranışlarının ve güdülerinin eleştirel taktirinden meydana gelen bir davranıştır.

Kaynak: Kalağan, 2009: 40-41.

1.3. Kuramsal Olarak Örgütsel Sinizm

Kurumsal olarak örgütsel sinizm esasını beklenti kuramı, atfetme kuramı, tutum kuramı, sosyal değişim kuramı, duygusal olaylar kuramı, sosyal güdülenme kuramı oluşturmaktadır.

1.3.1. Beklenti Kuramı

Bu kuram, işgören davranışlarının önemli belirtisi olan çevresel etmenleri göz önüne alarak çalışan sinizminin ilerlemesini ve özelliğini açıklamak için de kullanılmıştır (James, 2005: 11).

Bu kurama göre, işgörenin işinde göstermiş olduğu başarı dolayı ödül beklentisi, bir ödül verileceğine dair inancı ve gayreti işgörenin başarımını göstermektedir. İşgörenlerin göstermiş oldukları başarımın karşılığını göremediklerinde, beklentileri giderilmemiş olmakta ve düş kırıklığı yaşamaktadırlar. Bu şekilde beklentisi giderilmeyen personeller de örgüte sinik davranış göstermektedirler (Akman, 2013: 23). Başka bir söyleyiş ile, beklenti teorisi, işgörenlerin bireysel beklentileri ile ilgilidir (Akman, 2013: 23).

Örgütsel sinizm ile beklenti kuramı arasında olan başka bir ilişki ise örgütsel değişim için yapılan gayretin ileride olumsuz sonuç vereceği inancının vurgulanmasıdır (Akman, 2013: 21).

1.3.2. Atfetme Kuramı

Atfetme kuramı, işgörenin belli olaylar ve bu olayların neticeleri arasındaki illiyet değerlendirme işini anlayabilmek için kullanılmaktadır (James, 2005: 11). Başka bir söyleyiş ile, atfetme teorisi; kişilerin hareketlerinin altında bulunan nedenleri anlama isteğini belirten bir teoridir (Akman, 2013: 22).

Wainer atfetme teorisini şu şekilde açıklamıştır; “belli bir olayın neden meydana geldiğine ilgili bireyde oluşan yargı veya düşündüğü sebep” (Weiner, 1976: 202). Sonuç olarak toplumsal psikolojide de, insan tutumunun sebebini bulma gayreti atfetme başlığında incelenmekte ve atfetme “bir kişinin tutumuna bakarak, bir aktör ya da kedisinin içsel durumu ile ilgili yapmış olduğu çıkarımdır” biçiminde tanımlanmaktadır (Erdoğan ve Beyaz, 1993: 66).

Affetme sürecinde üç esas kriter bulunmaktadır ve bunlar, belirgin olma, tutarlı olma ve fikir birliğidir. Belirgin olma kriteri, bir uyarının veya sebebin başka sebeplerden farklı ve ayırt edici niteliğin olmasıdır. Tutarlı olma kriteri, sebeple davranış arasında bulunan ilişkini sürdürülebilir olmasının gerekliliğidir. Fikir birliği kriteri, başka bireylerde de aynı sebep-sonuç ilişkisinin olmasının gerekliliğidir (Erdoğan ve Beyaz, 1993: 66-67).

Weiner'e (1985) göre; kişiler kötü bir olaydan sonra, olayla ilgili kendi fikirlerince sebepsel atıflarda bulunurlar. Bu davranışlar, sinirlenme, sempati gibi davranışlara neden olan sorumlulukların ve umut gibi duygulara neden olan beklentilerin yargılanması ile sonuca ulaştırılır. Bu duygular ya pozitif toplumsal tutumlara veya toplum düzenini reddeden davranışa sebep olur (Eaton, 2000: 18-19). bundan dolayı bu teoriye göre, bireyin bir hareketin neticesinde varmış olduğu sonuç veya düşündüğü neden, bir sonraki hareketinin ne olacağına etkili olmaktadır.

1.3.3. Tutum Kuramı

Pratkanis ve Greenwald aracılığıyla gelişmesi sağlanan ve sosyo bilişsel bir model olan bu teori davranışların temsili ve değerlendirici taraflarının değerlendirme gayretidir. Pratkanis ve Greenwald davranışların sorun giderme konusunda basit yaklaşımlar sağladığını, olaylar karşısında zihni nasıl organize ettiğini ve öz saygını nasıl devam ettirdiğini açıklamışlardır. Bu teoride büyük bir araştırma çerçevesi bulmasına karşın, üzerinde uzlaşmaya varılmış bir tanım bulunmamaktadır. Fakat literatürde tanım konusunda ortak noktaya varılmasa da bu konu üzerinde inceleme yapanların üzerinde uzlaştıkları unsurlar bulunmaktadır. Bunlar:

- Değerlendirme davranışının odak noktası belki de baskın tarafını ortaya çıkarmaktadır.
- Davranış akılda temsil edilmektedir.
- Davranışların hissi, bilişle ilgili, davranış bakımından öncüllerin davranışlarının duyuşsal, davranış bakımından ve bilişsel olarak neticeleri gibi ayırt edilebilir özelliktedir (James, 2005: 12-13).

1.3.4. Sosyal Değişim Kuramı

Sosyal değişim kuramının esasını, kişilerin hayatta kalmak ve gereksinimlerini giderebilmek için başka kişilerle ilişki ve bildirişim kurmasının gerektiği husunu oluşturmaktadır. Örgütsel sinizm açısından belirtildiğinde; sosyal değişim kuramı,

işgörenlerin bağlılığını ve haklarını açıklamak için kullanılmıştır. Sosyal değişim kuramına göre sinizm, personellere vaat edilen sözlerin ya da genel beklentilerin aksaması neticesinde veya başka aksama deneyimlerinin neticesinde meydana gelmektedir (James, 2005: 14).

1.3.5. Duygusal Olaylar Kuramı

Duygusal olaylar kuramı, yani duyguların bireylerin davranışlarına etkileri kuramı, Weiss ve Crapanzano aracılığıyla geliştirilmiştir (Weiss ve Crapanzano, 1996: 10). Duygusal olaylar kuramına göre; kişileri daha önceki yıllarda yaşamış oldukları ve etkilendikleri duygusal tecrübeler bugünkü örgütsel davranışlarına etkisi olmakta ve duygusal reaksiyonlara neden olmaktadır. Diğer bir deyişle, kişilerin örgütsel hayatlarındaki tutumlarının altında, bireysel özellikleri ve örgütün özelliklerinin dışında yaşamış olduğu duygusal olaylarda etkili olmaktadır. Bundan dolayı da kişinin örgütü adaletli ya da adaletsiz olarak görmesinde veya iş doyumunu, sinik davranışlarda bulunmasında gün içerisinde yaşamış olduğu ya da daha öncesinde yaşamış olduğu duygusal olayların etkisi olabilmektedir (Weiss ve Crapanzano, 1996: 10).

1.3.6. Sosyal Güdülenme Kuramı

Sosyal güdüleme kuramı Weiner tarafından 1985 senesinde geliştirilmiştir. Sosyal güdüleme kuramı örgütsel sinizme sebep olan örgütsel olayları açıklamaya çalışmaktan daha çok olayların işgörenler bakımından nasıl algılandığı, nasıl düşünüldüğü ve bunların örgütsel sinizme nasıl bir etkisi olduğunu incelemektedir (Eaton, 2000: 13).

Sosyal güdüleme kuramına göre, ilk önce bir olayın neticesinin sebepleri araştırılmakta, daha sonra bu olay bazı nedensel kapsamlarda incelenmektedir. İncelemeler neticesinde, olay için sorumluluk kararları verilmekte ve ilerideki benzer olaylarla ilişkili olarak beklentiler saptanmaktadır. Sorumluluk kararları ve beklentileri, daha sonraki tutumları etkileyecek olan sinirlenme, sempati, vb. duygulara sebep olabilmektedir (Eaton, 2000: 13).

Weiner'in sosyal güdülenme kuramında konum, kontrol edilebilirlik ve istikrar olmak üzere üç temel faktör bulunmaktadır (Weiner, 1976: 203):

- **Konum:** Olayların sebeplerinin içsel veya dışsal olup olmadığının idrak edilmesidir. İçsel konumda, örgüt içerisinde verilmiş olan kararlar ön plana çıkarken dışsal konumda örgütün dışından, iyi gitmeyen ekonomik durumlardan kaynaklanan sorunlar ön plana çıkmaktadır.

- **Kontrol edilebilirlik:** Bir olayın bireyin istenci ve kontrolünde algılanıp algılanmadığı durumudur. Kontrol edilebilirlik sebepsel durum olarak görülen bir olayın, bu olayda olan kişinin isteyerek ve kontrolü altında gerçekleştiği anlamına gelmektedir. Mesela, personelleri işten çıkartmaktan başka çare kalmaması durumunda ve bu durum örgüt aracılığıyla kontrol edilemez bir durumda iken; işine son vermek yerine daha az sert tedbirlerin uygulanabilir olması durumunda bu durum örgüt aracılığıyla denetlenebilir bir özelliktir.
- **İstikrar:** Bir olayın ileriki zamanda tekrür edebilmesi ihtimali anlamına gelmektedir.

1.4. Örgütsel Sinizmin Türleri

Alanyazında örgütsel sinizm türlerin beş temel başlıkla incelendiği görülmektedir. Bunlar, kişilik sinizmi, sosyal sinizm, çalışan sinizm, örgütsel değişim sinizmi ve mesleki sinizmdir (Dean, 1998: 342).

Bugüne kadar örgütsel sinizm ile ilgili çalışmalar incelendiğinde, örgütsel sinizm kavramının, çalışma ortamında en fazla karşı karşıya kalınan beş sinizm çeşidini bir araya toplandığından ve bir yönden bu sinizm türlerinin hepsinin birbirine benzerlik gösterdiğinden bahsetmek mümkündür (Dalken, 2004: 14). Bundan dolayı bu sinizm türlerini örgütsel sinizm türleri başlığında toplamak kavramın daha iyi anlaşılmasını ve ölçülmesini sağlayabilir.

Kişilik sinizm, sosyal sinizm, çalışan sinizm, örgütsel değişim sinizmi ve mesleki sinizm olmak üzere, bu beş sinizm çeşidiyle ilgili tanımlara ve kavramın gelişme göstermesini sağlayan çalışmalara bu başlık altında yer verilmiştir.

1.4.1. Kişilik Sinizmi

En çok bilinen ismiyle kişilik sinizmi, sinizmin çeşitlerinden olup, yaradılıştan gelen, değişmeyen kişilik özelliğidir ve çoğunlukla kişini davranışlarını olumsuzluğu yansıtır. Bu özellikte olan bireyler, bireylerin sosyal ilişkilerde sözünde ve davranışlarında doğruluktan ayrılmayan ve güven duygusu vermeyi başaramadıklarını, insanların egoist, yalancı, umursamaz olduklarına inanırlar ve bundan dolayı insanlara karşı güvensizlik duygusu oluşur. Bunun neticesi olarak bu bireyler kişilere karşı kızgınlık hissi duysalar bile saldırganlık biçiminde bir dışa vurum gerçekleştirmezler (Abraham, 2000: 270-271).

Diğer taraftan sinik kişilik özelliğinde olan kişiler, başka kişilerden ve toplumdan gerçekçi olmayan beklentiler isteyerek ve beklentileri karşılık bulamadıklarında düş kırıklığı yaşarlar. Bu düş kırıklığı neticesinde kendilerini aldatılmış gibi hissederler (Guastello ve diğerleri, 1991: 37-38).

Kişilik sinizmi ile ilgili bir alanyazın taraması yapıldığında, ilk çağdaş çalışmanın Cook ve Medley'in Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri olduğu görülmektedir (Dean, 1998:350). Minnesota Çok Yönlü Envanterinin bir alt ölçeği olarak düşmanlık ölçeğine yer verilen araştırmayla, sinizm ile düşmanlık arasındaki akalaya işaret edilmiş ve cynical hostility, sinik düşmanlık kavramını alanyazına kazandırmıştır (Dean, 1998: 342). Sinizmin kavramsallaştırmasına yardımcı bulunan bu çalışmaya göre, Minnesota Çok Yönlü Envanterinden yüksek puan alan bireylerin, arkadaşlarına olan güvenlerinin az olduğu, kişileri “yalancı” , “güvensiz” , “adilik” , “asosyal” olarak gördükleri saptanmıştır. Ruh bilimi ve Tıp alanında çalışmalar yapan kişiler Cook ve Medley'in araştırmasında bulunan sinik Düşmanlığı, başkalarına güven duymayan fakat net bir saldırganlık göstermeyen bir kavram olarak tanımlamışlardır (Dean, 1998: 343).

Tek başına kişilik sinizm örgütsel sinizmi açıklamakta yeterli olmasa da örgütsel sinizmin güçlü bir göstergesi olarak kabul görmektedir. Bu nedenden dolayı yapılan birçok araştırmada ankette kişilik sinizmi ile örgütsel sinizm anketi bir arada yapılmaktadır (Abraham, 2000: 272).

Yabancı ve yerli araştırmalara bakıldığında genel sinizm ve örgütsel sinizm bir arada kullanıldığı görülmektedir.

1.4.2. Sosyal Sinizm

Sosyal sinizm, insanların başka kişilerin niyetlerine güven duymamasından kaynaklanan, güçlü bireyler tarafından hainliğe uğrama duygusuyla karakterize edilmektedir (Metzger, 2004: 30). Mirvis ve Kanter'in araştırmasına göre, kısaca sosyal sinizm, sosyal isteklerde yaşanan değişikliklerden oluşan düş kırıklıklarıdır (Metzger: 2004: 30).

Abraham ise sosyal sinizmi, kişi ile topluluk arasındaki toplumsal sözleşmeye uymamadan oluşan bir ürün olarak tanımlamıştır. Rousseau'ya göre de sosyal sinizm, toplumsal sözleşme ihlalleri öğreti ihlalleri olarak kabul edilir (Abraham, 2000: 271). Kişisel olarak kendilerine haksızlık yaptığını düşünen ve sistemin güvenilir olma durumunu

kaybettiğini düşünen sinikler bu öğretiyi kaybını çözülmesi gereken bir problem olarak görürler (Abraham, 2000: 271).

Sinizmi sosyal bakımdan inceleyen Kanter ve Mirvis'in 649 çalışanla yapmış olduğu çalışmada, bu çalışanların yüzde kırk dokuz sinik olduğunu saptamıştır. Çalışmaya göre sinikler, kişilerin doğasında egoistlik ve sahtekârlık olduğuna dair inanç göstermektedirler. Siniklere göre bireyler ifadelerinde ne kadar onurlu ve ahlaklı olduklarını söylese de aslında maddi ve benzeri çıkar durumlarında ifadelerinin tersi yönünde davranıl gösterirler (Kanter ve Mirvis, 1989: 379). Bundan başka sinikler, gelecek ile ilgili umutlarının az olmasından dolayı kısa vadeli menfaatleri seçerler. Bundan dolayı da devamlı olarak "benim menfaatim ne olacak" sorusunu kendilerine sorarlar (Abraham, 2000: 271).

Siniklerin benimsedikleri bu davranış, işlerine karşı sınırlı bir katılım göstermelerine ve kötü neticelere yol açar. Bu kişiler düzeyindeki bireylere karşı kıskançlık gösterirler, bu kişilerin başarıları ile dalga geçerler ve bu başarıları ulaşıırken çaba göstermediklerini ifade ederler (Abraham, 2000: 272).

Bu davranışının sebebini araştıran Kanter and Mirvis, Amerika'nın halkına vermiş olduğu sözleri yapmaması neticesinde, beklentilerin karşılanmaması ve toplulukta meydana gelen düş kırıklığı olduğunu saptamışlardır (Abraham, 2000: 272).

Kanter ve Mirvis'in çalışmasının merkezinde Amerikan Rüyası bulunmaktadır. Amerikan Rüyası kişilere dengeli yüksek maaşlı iş, güvenli ve devamlı gelişmeyi, mülk sahibi olmayı, yaşamı kolay hale getirecek olan araba veya mikrodalga fırın gibi çok fazla şey için söz veriyordu. Bundan başka çocukların kolejlere göndermeyi, yüksek maaşlı emeklilik, ihtiyaçları karşılayan sağlık hizmetleri ve seyahat etmeyi vaat ediyordu. Ekonominin aşağı basamaklarında bulunanları orta sınıfa taşımaya vaat ediyordu ve de orta sınıfta bulunan kişileri de daha üst sınıfa taşımaya vaat ediyordu. Keynes döneminin uzun vadeli başarısı neticesinde bu rüya Amerika aileleri arasında hızlı benimsenmeye ve paylaşılmaya başlanmıştı (Peterson, 1994: 20-21). Ancak Amerikan rüyası bir süre sonra, orta sınıf gitgide küçülmesi, büyük firmalarında küresel rekabetten ayrılması ve zengin olanların daha zengin duruma gelmesi neticesinde yok oldu (Anderson, 1997: 271). Kısaca, halka söz verilenlerin yerine getirilmemesi toplumsal sözleşme ihlalini oluşturmuş ve bunun neticesinde, sosyal olarak düş kırıklığı ve inanç eksikliği meydana gelmiştir (Abraham, 2000: 271-272).

Sosyal sinizme etkili olduğu varsayılan başka bir etken ise toplumsal değişim kuramıdır (Kalağan, 2009: 52; Korkmaz, 2011: 30). Turner ve Valentine'nin "Ahlaki karar almanın temel boyutu olarak sinizm: bir ölçek geliştirme" çalışmasında, karar almada iki boyut olarak Fedakârlık ve Sinizm olarak değerlendirmektedir. Bu çalışmaya göre, insanlar yaşamak için evrimin bir koşulu olarak, bir arada çalışma ve fedakârlığı benimsemiştir. Bireyler bu kurallar bakımından uzunca bir süre, bir toplumsal yapı olarak aileler biçiminde hayatlarını sürdürmüşlerdir. Adam Smith "Milletlerin Zenginliği" kitabı ile tutumun ekonomik kuramını oluşturmasından sonra bireyler arasında olan ilişkiler ekonomik bir boyut kazanmıştır. Bu süreçten sonra Blau, Sosyal Değişim Teorisinde, aileden daha büyük bir toplumsal yapı olan örgütlerde kişilerin ilişkilerini incelemiştir ve bunun neticesinde karşılıklı fedakarlık kavramının yerine ölçülebilir ekonomik değişim kavramı ön plana çıkmıştır. Bunun neticesin olarak, toplumsal tutum olan örgütsel vatandaşlık kavramı önem kazanmıştır (Turner ve Valentine, 2001: 125-127). Turunç ve Çelik'e göre Blau'nun teorisi, işgörenler ve örgütler arasında bulunan fakat açık bir biçimde ifade edilmeyen, ihlal edildiğinde de önemli negatif neticeler meydana getiren karşılıklı zorunluluklar olduğunu ifade etmektedir (Turunç ve Çelik, 2010: 185).

Toplumsal bir yapı olan ve topluluğunda aynı şekilde örgütler gibi toplumsal değişim kuramından etkilendiğinden ve bu konudaki ihlallerinde topluluğu sinikleştirdiğinden bahsedilebilir. Yukarıda bahsedilen Kanter ve Mirvisin çalışmasında olduğu gibi.

Özetle, sosyal veya kurumsal sinizmin ve de örgütsel sinizmin, toplumsal sözleşme ihlalleri, iş doyumu, örgüte olan bağlılık, güven ve örgütsel vatandaşlık tutumu gibi konularla, sebep ne netice ilişkisi yönünden bağlantılı olduğundan bahsetmek mümkündür.

1.4.3. Çalışan Sinizmi

Alanyazın taraması yapıldığında, Andersson'un (1996) çalışan sinizmini ruhsal sözleşme ihlalleri kapsamında incelemiş olduğu çalışması ve Andersson ve Bateman'ın (1997), ruhsal sözleşme ihlallerinin, işgören sinizmi ile ilgili olan sebep ve netice ilişkisini test ettiği araştırmalar, örgütsel sinizm ve işgören sinizm bakımından önemlidir. Bateman ve arkadaşları ise sinizmi, güç ve örgütlere karşı negatif ve olumlu olmayan bir davranıştır biçiminde tanımlamıştır (Bateman, Sukano ve Fujit, 1992: 768). Bu tanım bir bakıma çalışan sinizmin temelini oluşturduğunu söylemek mümkündür.

Amerika ve Japonya’da Michael Moore’un 1989 senesinde çekmiş olduğu “ Rogerand Me” filmi kullanarak iki ayrı çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu film daha çok belgesel özelliğinde olup, General Motors şirketinin daha çok para kazanabilmesi maksadıyla fabrikasını Amerika’dan Meksika’ya taşımasından meydana gelen sosyal sıkıntılar ve firma içinde oluşan olayları konu almıştır. Araştırma neticesine göre, filmi izleyen Amerikan ve Japon işgörenlerin davranışları paralellik göstermiş ve General Motors şirketine karşı daha sinik bir davranış gösterdikleri saptanmıştır (Bateman, Sukano ve Fujit, 1992: 768- 771).

Andersson çalışmasında çalışan sinizmini; bir kişiye, ekibe, düşünceye, toplumsal geleneğe ve örgüte karşı değer vermemek ve güvensizlik durumu ile birlikte dş kırıklığı ve umutsuzluk ile şekillenen, genel ve özel bir davranış olarak tanımlamıştır (Andersson, 1996: 1397- 1398).

alışan sinizmi, çoğunlukla büyük firmalarda st yönetime ve iş hayatındaki başka bireyleri hedef alan bir davranış olarak karşımıza çıkmaktadır ve çalışan sinizmi niteliği gösteren bireylerin çoğunlukla “ eşitsizlik” duygusu taşıdıkları gözlemlenmektedir (Abraham, 2000: 272). Bu duygu işgören sinizmini başka sinizm çeşitlerinden ayıran bir özelliktir (Korkmaz, 2011: 32).

alışan sinizmiyle ilgili başka bir çalışma da banka personelleriyle yapılmıştır. alışmalarında, ruhsal kontrat ihlallerinin sinizme sebep olduğu fakat sinizm ile ruhsal kontrat ihlallerinin şahsi başkalıklar nedeni ile daha değerik sonuçlar verdiğinden bahsetmiştir. Bunun sebebi olarak, sosyal değerime karşı bireylerin verdikleri ayırt edici tepkiler olduğunu söyleyen araştırmacılar, firmaların birleşmesi, alışılmış bir şekilde işe alımlar, dış kaynak kullanımı ve benzeri kullanım metotları izlenirken bireylerin şirketten ve kendilerinden tam anlamıyla ne istediklerinin bilinmesi ve bundan sonra gelen çok fazla ruhsal szleşe ihlalinden bahsetmişlerdir (Johnson and O’lery-Kelly, 2003: 627).

alışan sinizmi, diğer ismi ile işgören sinizmi, uzun süre çalışma, iş yoğunluğu, etkili olmayan önderlik ve idare anlayışı, örgütte meydana gelen yeni yapılanmalar ve sürekli olarak klmeye gitmesi, idare basamaklarının azaltılması gibi olumsuz unsurların birleşmesiyle oluşan işgören ve patron arasındaki ilişkilerin yeni bir paradigmasıdır (Cartwright and Holmes, 2006: 201). Kanter and Mirvis (1989) işgören sinizmini zme ulaştırabilmek için, toplumsal haklar, çalışma saatleri ve şartları gibi konularda eşitliğin sağlanması ve idare ile

açık iletişim kanallarını kullanarak müzakere yapılması gerektiğini ifade etmiştir (Abraham, 2000: 271; Korkmaz, 2011: 32).

Yukarıda söz edilen araştırmalar göz önüne alınarak işgören sinizmi kısaca, işgörenlerin örgütlerindeki negatif çalışma koşulları ile eşitsizlik ve adaletsizliğin varlığı ile ilgili inançları nedeniyle örgütlere karşı geliştirmiş oldukları, negatif ve güvensizlikle özdeşleştirilebilecek bir davranıştır.

1.4.4. Örgütsel Değişim Sinizmi

Örgütsel değişim sinizmi, örgütte bulunan değişim gayretlerini hedef alan sinizm çeşididir ve değişimin yöneticilerinin olumsuz özellikleriyle değişim gayretlerinin faydasızlığına yönelik düşüncelerinin karması olan bir davranıştır (Dean, 1998: 344). Vance ve arkadaşlarına göre örgütsel değişim sinizmi, “ işletmede çözüme kavuşabilecek olan problemlerin, kişilerin kontrolleri dışındaki sebeplerden ötürü çözülemeyeceği ile ilgili öğrenilmiş bir inançtır” (Dean, 1998: 344). Abraham’a göre örgütsel değişim sinizmi, başarısız değişim gayretlerine karşı oluşan reaksiyondur. Gelecekteki gayretlerin başarısı ile ilgili karamsar bir düşünce ve değişimde etkisi olan bireylerin üşengeç ve becerisi olmadığı ile ilgili bir düşünce söz konusudur (Abraham, 2000: 272).

Örgüt içerisinde değişim gayretlerini gerçekleştirenlerin kifayetli kaynak ya da üst yönetimden yetersiz destek almaları neticesinde elde edilmiş olan başarısızlık, siniklerde tekrardan deneme gayretlerinin de başarısız olacağına dair bir inancı kuvvetlendirir. Güzel yönetilemeyen değişim gayretlerini üst üste deneyimleyen sinikler giderek ümitlerini ve güdülemelerini kaybederek ilerideki gerçekleştirilecek değişim gayretlerinin başarısızlığa uğrayacağı yönünde kötümser bir düşünceye sahip olurlar (Reichers, Wanous ve Austin, 1997: 50). Başka açıdan değişime yönelik sinizmin üstesinden gelmek önemlidir çünkü işgörenlerin sinizmi değişim gayretlerinin başarısız olmasına sebep olur ve bu başarısızlık sinik görüşlerini kuvvetlendirir (Boomer, Rich ve Rubbin, 2005: 737).

Wanous, Reichers ve Austin 2000 yılında gerçekleştirmiş olduğu başka bir çalışmada, Örgütsel Değişim Hakkındaki Sinizmi yeni bir yapı olarak incelemiş ve bu kavramının alakalı olduğu başka kavramlardan bütünüyle ayrı olarak değerlendirilmesi gerektiğini ileri sürmüşlerdir (Wanous, Reichers ve Austin, 2010: 50). Bundan dolayı araştırmacılar iç insicamlılığı fazla yeni bir ölçek geliştirdiler. Araştırma neticesine göre örgütsel değişim üzerine sinizmin, etkisiz önderlik uygulamaları ve katılımcı karar alma eksikliği neticesinde

öğrenildiği saptanmıştır. Ayrıca Örgütsel Değişim Hakkındaki Sinizmin yükselmesinin, örgüte olan bağlılığın düşmesine ve çalışan şikâyetlerinde yükselmeye neden olduğu saptanmıştır. Araştırmanın neticesinde ise, ücretlerin sabit tutulması koşulu ile daha iyi başarımın daha iyi ücret ile ödüllendirilmesinin Örgütsel Değişim Hakkındaki Sinizmini düşürdüğü saptanmıştır (Wanous, Reichers ve Austin, 2000: 132).

Sur'a göre ise, örgütsel değişim sinizminde de işgören sinizmi ve sosyal sinizimde olduğu gibi ruhsal sözleşme ihlallerinin etkisi bulunmaktadır. "Değişimin yanında sözler verilmiş, ancak ne değişim nede değişimden doğacak yararlar meydana gelmiştir" (Sur, 2010: 21).

Alanyazına bakıldığında, örgütsel değişime müteveccih sinizmi azaltılması ve yönetilmesi için öneriler ortaya koyulmuştur (Kabataş, 2010: 18-19).

- İşgörenleri kendileri ile ilgili kararlara katma.
- İdarecilerinin iletişim için göstermiş oldukları gayretlerin farkında olmak ve mükâfatlandırmak.
- Değişim çalışmalarıyla ilgili bireyleri bilgilendirmek.
- Zamanlamada mümbitliği yükseltmek.
- Ani değişikliği minimuma indirmek.
- Güvenilirliği yükseltmek.
- Geçmiş ile ilgili yanlışları kabullenmek, zararları karşılamak.
- Başarılı değişim çalışmalarını ilan etmek.
- Değişikliklere işgörenler bakımından görmeye çalışmak.
- İşgörelere hislerini tanımlamaları için imkanlar sağlamak.

Reichers, Wanous, Bommer ve arkadaşlarının çalışmalarına bakıldığında, işgörenlerin örgütsel değişim sinizmi yaşama durumu ile örgütsel değişim gayretlerinin muvaffakiyetsizliğe uğrama durumu, birbirlerinin sebep ve neticesi olma özelliğindedir, bundan dolayı bir çelişki olduğundan bahsetmek olasıdır. Başka yönden ruhsal sözleşme ihlallerinin, etkili olmayan önderlik uygulamalarının ve işgörenlerin kararlara katılım göstermesine fırsat verilmemesinden de örgütsel değişim sinizmine sebep olduğu anlaşılmaktadır (Bommer et al., 2005: 735).

Yukarıda bulunan araştırmalarda, örgütsel değişimle ilgili sinizmin azaltılması ve yönetilmesi için sunulan tekliflerin, esasta üç temel ögeden oluştuğunu göstermektedir.

- İşgörelere sunulan vaatlerin yerine getirilmesi
- İşgörelerin düşünlerinin çalıştıkları kurum bakımından değerli olduğunu düşündürülmesi
- İşgörelere örgütsel değişimle ilgili çalışmalarla geri bildirimlerin yapılması.

1.4.5. Mesleki Sinizm

Geçmişten bu güne kadar mesleki sinizm ile ilgili araştırmalar yapıldığı bilinmektedir. Bilhassa 1961 yılında Becker ve Geer'ın Tıp alanında yapmış olduğu çalışma, ilk yapılan araştırmalardan biri olarak kabul görmektedir (Metzgert, 2004: 31). Becker ve Geer sinizmin, özel durumlarda meydana geldiğini ve bundan dolayı duruma bağlı olduğunu ileri sürmüşlerdir (James, 2005: 18). Tıp öğrencileri üstünde yapılan bu araştırmanın neticesine göre, öğrencilerin tıp ile ilgili konularda idealist kalmalarına rağmen meslek ile ilgili hayatta yaşamış oldukları deneyimler neticesinde çoğunluğun sinik olduğu görülmüştür. Bundan önceki çalışmalar sinizmi doğuştan gelen bir şahsiyet niteliği olarak tanımlarken, Becker ve Geer'ın araştırması kavrama durumsallık niteliği kazandırmasından dolayı ile önem taşımaktadır (Metzgert, 2004: 31).

Bu bulguların, gelecekte doktor olacak olan tıp öğrencileri üstünde elde edilmiş olması, hastanelerde örgütsel sinizmin araştırılması bakımından da önem taşımaktadır.

Sinizm mesleki olarak inceleyen Niederhoffer araştırmasını polisler üstünde gerçekleştirmiştir. Sinizmle ilgili görüşlerin meydana gelişini on bir adet varsayımı deneyerek değerlendirme yapan Niederhoffer, katılımcılara polislik mesleğinin tüm yönlerini kapsayan yirmi adet soru sormuştur ve bunun yardımıyla sekiz varsayımını doğrulayabilmiştir (Metzger, 2004: 25- 27). Çalışmada, rol belirsizlikleri ve polislik mesleğinin profesyonel duruma gelmesine yönelik baskıların, mesleğin toplumsal yapısında umutsuzluğa ve bundan dolayı polis sinizmine sebep olduğu saptanmıştır (Dean, 1998: 344).

Anson ve arkadaşları Niederhoffer'in skalasını kullanarak gerçekleştirmiş oldukları deneysel çalışma, mesleki sinizm bakımından önem taşımaktadır (James, 2005: 20). Araştırmanın neticelerinde, Niederhoffer ölçeğinin tekrardan düzenlenmesi gerektiğini veya yeni bir ölçek oluşturulması gerektiğini ileri sürmüşlerdir (James, 2005: 20). Araştırmacıların,

güvenilir olma durumu ve geçerliliğe odaklanması, başka araştırmacılarında dikkatini bu noktaya çekmiştir ve kavramın, güvenilir olma durumu yüksek olan ölçekler üzerinden gelişimine imkân sağlamıştır (James, 2005: 20).

Anson ve arkadaşlarının çağdaş sinizmde ölçek güvenilirliğine önem veren ilk çalışma olduğundan ve güvenilir olma durumu bakımından örgütsel sinizm ölçeklerinin gelişmesine liderlik ettiğinden söz edilebilir.

Polislik mesleğiyle ilgili başka bir araştırma ise O'Connell ve arkadaşlarının 1986 senesinde gerçekleştirmiş oldukları çalışmadır. Bu çalışmanın, polis sinizmin örgütsel şartları ve çalışma şartlarına bağlı olduğunu ileri süren ilk çalışma olduğu bilinmektedir (James, 2005: 19). O'Connell ve arkadaşlarına göre polis sinizmi görülen polislerin, örgüt ve hizmet ettikleri bireyler ve yasalar olmak üzere iki amacı vardır (Dean, 1998: 344). Çalışmada örgütsel şartlar ve çalışma şartları, polislik sinizminin alt boyutları olarak incelenmiş ve bu hipoteze yönelik yeni bir ölçek geliştirilmiştir (James, 2005: 19). Çalışmanın neticelerine göre, örgütsel ve mesleki sinizm arasında bağlantı olmasına karşın, aynı yapı olduğunu ileri sürebilecek kadar yüksek ilişki bulunamamıştır. Diğer taraftan işgörenlerin, çalışma süreleri ile ilgili örgütsel şartlar arasında bir alaka saptanmış ve sinizmin varlığı kanıtlanmıştır (Dean, 1998: 344; James, 2005: 19).

O'Connell ve arkadaşları 1986 yılında mesleki sinizmle örgütsel sinizmin birbirleri ile alakalı ancak değişik yapılar olduğunu kanıtlayarak, ileride yapılacak olan örgütsel sinizmin kavramsallaştırılmasına yönelik çalışmalara da yardımcı bulunmuştur.

Toplumsal işler alanında, Stevens ve O'Neill ile Meyerson'un araştırmaları, sağlık personelleri üstünde yapılmış önemli çalışmalardır. Stevens ve O'Neill (1983) araştırmalarını engelli hastalara bakan sağlık personelleri üstünde gerçekleştirmiştir (James, 2005: 20). Çalışmanın neticesine göre, engelli hastalarla işgören bireyler, hastaların tam anlamıyla iyileşme gösteremeyeceği gerçeğini kabul etmeleri neticesinde tükenmişlik yaşamaktadırlar. Ayrıca giderilemeyen beklentiler ve yeterli olmayan kaynaklar, personellerin yardımda buldukları bireylere karşı daha sinik olmasının sebebi olmaktadır (James, 2005: 20). Öteki taraftan Meyerson (1990) ise, sinizmin çok kapsamlı bir kavram olduğunu ve uzun vadeli direk gözlem yapılması gerektiğini ileri sürmüştür (James, 2005: 21). Meyerson sinizmin sebeplerini, giderilemeyen istekler ve düş kırıklıkları olarak gösterirken, bunların sebebini ise hastane ortamının bütünü olan rol belirsizlikleri ve rol çatışmaları olarak belirlemiştir.

Meyerson siniklerin ifadelerini hesaba katarak, bu kişilerin tam anlamıyla umutsuzluğa kapılmadıklarını ve bir şeylerin o kadar da kötü olmadığı ile ilgili düşünceye sahip olduklarını gözlemlemiştir (James, 2005: 21). Stevens ve O'Neill (1983) ile Meyerson'un (1990) araştırmaları, toplumsal hizmetler alanında sinizmin anlaşılmasına büyük oranda katkı sağlarken, örgütlerin topluluk içindeki yerine de dikkatleri çekmişlerdir (James, 2005: 20).

Eğitim alanındaki sinizm ile ilgili alanyazın taraması yapıldığında bu konu ile ilgili ilk araştırmaların daha çok tükenmişlikle ilgili olduğu ve sinizmin bir kavram olarak dikkate alınmadığı görülmektedir (James, 2005: 21). James, bu çalışmalarda incelenen duygusal tükenmişlik, ruhsal gerilim ve duyarsız olma gibi konuların esasen sinizm ile ilişkili kavramlar olduğuna dikkatleri toplamıştır (James, 2005: 21- 22).

Mesleki sinizmle ilgili yukarıda bahsedilen araştırmalar dikkate alınarak, kavramın gelişim sürecinden bahsetmek gerekirse; Becker ve Geer'in 1961 yılında yapmış oldukları çalışmanın, bu süreci başlatan ilk çalışma olduğu söylenebilir. Buna karşın konu ile ilgili araştırmaların polislik mesleği kapsamında gerçekleştirildiği ve bu araştırmaların kavramın gelişmesinde katkı gösterdiği görülmektedir. Diğer yandan toplumsal işler alanında gerçekleştirilen araştırmalar, mesleki sinizmin, ilgili olan kavramlarla ilişkisini meydana çıkararak, bir başka açıdan bakılırsa sebepleri ve neticelerine odaklanılmasını sağlamıştır.

Mesleki sinizm ile ilgili yapılan ilk araştırmalarda, ruhsal gerilim, giderilemeyen istekler, rol belirsizliği, düş kırıklığı ve rol çatışması gibi değişik kavramların, mesleki sinizm ile ilişkisinden bahsedilmiştir. Sözü geçse bu çalışmaların, kendilerinden sonra gelen çalışmalar için de yol gösterici özellikte olmaları nedeniyle ve örgütsel sinizm alanyazına da katkı sağladıkları söylenebilir.

1.5. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Sinizmin bazı örgütsel durumlara işçilerin verdiği yaygın bir cevap olduğu görülmüştür. Sinizmin doğası dikkate alındığında birçok araştırmacı sinizmi, sabit bir özellikten çok, inanç, duygu ve davranış boyutu olan bir tutum olarak kavramlaştırmışlardır (Naus, 2007).

Kişilerin kurumları hakkında sinik tutumlar içinde sayılmaları için; kurumları hakkında sinik tutumlar içinde sayılmaları için; kurumun dürüstlüğüne dair inançsızlıkları, kuruma karşı belli duygular geliştirmiş olmaları ve gene kuruma karşı belirli davranış kalıpları içinde olmaları gerekmektedir(Tokgöz, 2008: 300).

Özetle örgütsel sinizm inanç, duygu ve davranış bileşenlerini içeren bir tutumdur.

Tutum, inanç ve değerlerinin bir fonksiyonu veya her hangi bir olaya ve objeye yönelik durumun değerlendirilmesi olarak ve üç parçası olduğu savunulmaktadır(Erdost ve ark., 2007: 514-515):

Bilişsel kısım, bir nesne veya olayın varlığına ilişkin bilinçli duruma gelme ve algılamadır. Duygusal kısım, bir olaya yönelik sınırlılık veya sempatik his durumudur. Üçüncü parça ise çaba olup, davranışa yönelik eylem halidir. Bu özelliklerin gücü kendi aralarında ve tutumdan tutuma farklılık göstermektedir. Bunun dışında, tutumlar şiddet derecesi, karmaşıklık, diğer tutumlarla ilişki, birimler arası tutarlılık ve tutumlar arası tutarlılık gibi özelliklere sahiptir. Tutum davranışa tek başına ve doğrudan değil, ortamsal etkenlerle birlikte etki eder. Ortamsal etken kavramı, belirli bir tutumun ne zaman davranışa dönüşüp ne zaman dönüşmeyeceğini anlamamıza yardımcı olur. Belirli bir davranışın görülmesi o davranışın altında yatan tutumun güç derecesiyle, ortam etkeninin gücü arasındaki etkileşimin bir sonucu olup aynı zamanda alışkanlık ve beklenti gibi etkenlerin de etkisindedir.

Buradan hareketle, sinizm bir kişilik özelliği olabilmesine karşın, onun davranış halini almasında mevcut işyeri koşullarının etkisi olduğunu söyleyebiliriz.

Örgütsel sinizmi yeni ve benzersiz bir yapı olarak ortaya çıkarılabilmesi için var olan sağlam bir kavramsal teoriye ihtiyaç duyulmuş ve Ajzen'in (1994) tutum teorisinden faydalanılmıştır (Dean, 1998: 345). Ajzen göre tutumu, "bir nesne, kişi, kurum veya olay için lehte veya aleyhte yanıt verme eğilimi." olarak tanımlamıştır (Dean, 1998: 345). Bu noktadan yola çıkan Dean ve arkadaşları (1998), tutum teorisinin boyutları olan, bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutları da örgütsel sinizmin boyutları olarak belirlemişlerdir. Bu sayede araştırmacılar, "Örgütsel Sinizm, kişinin çalıştığı kuruma karşı, üç boyut içeren, negatif bir tutumdur: birincisi; örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair bir inanç, ikincisi; örgüte karşı negatif duygular ve son olarak bu inançlar ve duyguyla tutarlı olarak örgüte yönelik aşağılayıcı ve eleştirel davranışlar gösterme eğilimi." yaygınca kabul gören bu tanımı literatüre kazandırmışlardır (Dean, 1998: 345).

İnançsal boyut bir nesne veya olayın varlığına karşı bilinçli duruma gelme haliyken, duygusal boyut bir olaya karşı sinir veya sempati hissetmektir ve son olarak üçüncü boyut ise davranışa yönelik eylem ve çaba halidir (Korkmaz, 2011: 21).

1.5.1. Bilişsel Boyut

Bu boyutta kişi çalıştığı örgütü, samimiyetsiz bulmaktadır. Ahlak ve erdem kuralları çerçevesinde, örgütün adil ve dürüst olmadığına inanmaktadır. Sinikler bireysel çıkarların, ahlaki değerlere tercih edildiğini düşünürler. Bu sebeple de eylemlerin altında kötü niyet ararlar ve özellikle aldatılmışlık hissi yaşamamak için örgütsel kararlarda sunulan resmi gerekçelere inanmazlar (Dean, 1998: 345-346).

İnanç, toplumsal normların içinde yer alarak toplumun sosyal, kültürel, ahlaksal yapısına yön ve şekil veren değerlerdir. İnanç, bir tutumun üç temel bileşeninden biri olan bilişsel bileşenle ilgili olup nesneye ilişkin değerlendirmelerle, nesne hakkındaki görüşleri ve genel bilgilerini kapsamaktadır.

Örgütsel sinizmin inanç boyutuyla kastedilen; gözlemler, sezgiler ve deneyimlerle bir bilgi kazanan ve düşüncelerini ona göre biçimlendiren “düşünen ve uygulayan” çalışanların sinizmidir. Örgütsel sinizmin ilk boyutu kurumun dürüstlükten yoksun olduğu inancıdır.

Dürüstlüğün, ahlaki ilkelerde sağlamlık, yozlaşmamış bir karakter sahibi olmak, ticarete doğru hareket etmek, içtenlik gibi açıklamalara konu olduğunu görülmektedir. Bu tanımlar sinizmin sözlük tanımı ile birleştirildiğinde sinizmin kesin belirleyicilerinden birinin, insanların iyi davranabileceklerine dair inançsızlık olduğu dikkati çekmektedir. O halde, örgütsel sinikler kurumlarının fiillerinin dürüstlük, adillik ve içtenlik gibi ilkelerden yoksun olduğunu düşünmektedirler.

Sinikler kurumlarında bu ilkelerin genellikle feda edildiğini ve vicdani olmayan fiillerin artık norm haline geldiği inancındadırlar. Ayrıca kurumsal yönetimin kararlarının kendi çıkarları üzerine kurulu olarak verildiğini de düşünürler. İnsanların davranışlarında tutarsız ve güvenilmez olduğu yargısını da beslerler. Sinikler genellikle eylemlerin gizli motifler tarafından güdülendiğini ve bu sebeple dürüstlük ve açıklık yerine genellikle bir sahtekârlığın altta yattığını hissederler. Tutarlı örgütlerde, beklenenin ötesine geçen çalışanlar; maaşlar, maddi kazanımlar gibi iyi niyetle sözsüz taahhütlere güvenebilir. Örgütle ilgili olarak idealizme ait bir inanç sisteminden kaynaklanan taahhütte bu inanç terfi ettirmekte ve alışılmadık görevlerin performansını harekete geçirmekte yardımcıdır. Profesyonel organizasyonlar için ise, işe alma ve terfi prosedürleri bellidir. Örgütlerle ilgili inançlar veya mitoslardan özel olarak kaygı duymak gerekir. Böyle inançlar, muhakkak asıl gerçeklerin idealleştirmeleridir ve bu sebepten, biraz kırılığandır(Kalağan, 2009: 46).

Örgütsel sinizmin bilişsel yanı inançsal boyutunun daha çok kişiden kişiye değişiklik gösteren inançlardan oluştuğundan ve bu inançların örgütsel sinizmin temellerini oluşturduğundan bahsedilebilir. Bu sebeple duygusal ve davranışsal boyutların da inanç boyutu ile tutarlılık göstermektedir. İnanç boyutunu diğer boyutlardan ayıran en önemli nokta, bir tepki niteliği taşımasıdır. Bu boyut daha çok düşünceler kapsamında kalmaktadır.

1.5.2. Duygusal Boyut

Örgütsel sinizmin bu boyutu, yoğun duygular nitelendirilmektedir ve sinik inançlarla ilişkili düşüncelerden kaynak bulmaktadır (Brandes and Das, 2006: 237; Kalağan, 2009: 47).

Dean ve arkadaşları bu boyutu oluştururken, Izard'ın (1977), güçlü ve zayıf olmak üzere dokuz temel duygusundan yararlanmışlardır fakat bunların bir kısmı örgütsel sinizm ile kullanılmaktadır. Bunlar hor görme ve kızgınlık, örgütlerini düşündüklerinde utanç ve hatta tiksinti duygularıdır. Izard'ın tespit ettiği dokuz temel duygu şu şekildedir(Dean, 1998: 346):

- Menfaat- heyecan,
- Zevk- keyif,
- Sürpriz- şaşırma,
- Sıkıntı- üzüntü,
- Kızgınlık- sinir,
- Nefret- iğrenme,
- Küçük görme- hor görme,
- Korku- dehşet,
- Utanma- aşağılanma.

Örgütsel sinizmin duygusal boyutu bu duyguların çoğunu içermektedir. Örneğin sinikler, örgütleri tarafından aşağılanmış veya örgütlerine karşı öfke hissedebilirler. Kurumlarını düşündüklerinde üzüntü, iğrenme hatta utanç duyabilmektedirler. Bu nedenle, sinizm çok çeşitli negatif duygularla bağlantılıdır. Ancak ironik olarak sinikler, kendi standartları ile yargılayıp eksik buldukları kurumlarına karşı kendi üstünlüklerinin gizli hazzını duyabilmektedirler. Bu nedenle örgütsel siniklerin kendi örgütlerine karşı sadece belirli inanışlara sahip olan kişiler olarak değil, aynı zamanda kurumları ile ilgili bir dizi duygusal tecrübe de yaşayan kişiler olarak görülmektedir (Dean ve diğerleri, 1998: 346).

Örgütsel sinizmin ikinci boyutu ise duygusal/duyuşsal boyutudur. Tutumlar inançlar gibi duygulardan oluşurlar. Sinikler kurumlarına karşı küçük görme ve öfke hisleri geliştirirler. Ayrıca sıkıntı, tikslenme ve hatta utanç gibi hisleri de barındırabilirler, bir diğer ifadeyle sinizm bir dizi olumsuz duygu içermektedir.

Bu da sinizmin düşünüldüğü kadar hissedildiğini anlatır. Duygusal boyut insanların sinik hissetmesiyle ilgili duygularına işaret eder. Bu insanların örgütle ilgili, örgütün adaletli, dürüst, saygılı olacağına dair beklentilerinin karşılanması, bunun sonucunda sinirlenmeleri, hayal kırıklığına uğramaları ve bir anlamda gözlerinin açılmasıdır.

Duygusal sinizm psikolojik sözleşme ihlalleri ve duygusal tükenmişlikle ilişkidir. Sinizm öfke, kızgınlık, gerginlik ve kaygı gibi duygusal reaksiyonları içermektedir.

Sinizm kurumla ilgili mantıki bir yargı olarak düşünülmemelidir çünkü duygusal tepkiler içermektedir.

Sinikler kuruma karşı kendi üstünlüklerinden doğan gizil bir zevk de hissedebilirler. O halde kurumsal siniklerin kurumları hakkında sadece belirli inançlara değil belli duygulara da sahip olduklarını söylemek mümkündür.

1.5.3. Davranışsal Boyut

Örgütsel sinizmin bu son boyutunda bireyler, negatif ve genellikle aşağılayıcı davranışlar gösterme eğilimindedirler. Eski sinikler ile en çok benzerlik gösterdikleri nokta davranışsal eğilimleridir. Genellikle örgütlerini çok güçlü bir şekilde eleştirirler. Bu eleştiriler çeşitli biçimlerde olabildiği gibi genellikle direk olarak örgütün samimiyet ve dürüstlükten yoksun olduğu yönündedir. Bu eleştiriler için genellikle mizahı bir aracı olarak kullanırlar. Ayrıca geleceğe yönelik kötümser tahminleri de çevreleri ile paylaşma eğilimi gösterebilirler. Bunların yanı sıra sinikler tam olarak açık bir davranış denilemeyecek hareketlerde sergileyebilirler. Özellikle bilgiç görünerek, gözlerini kaydırır ve alaycı bir şekilde sırtırlar (Dean ve diğerleri, 1998: 346). Hatta zaman zaman sözsüz davranışlara da başvuran sinikler, örgütleri söz konusu olduğunda, birbirleriyle anlamlı bakışmalar, sırtımlar ve küçümser gülümsemeler sergileyebilirler (Kalağan, 2009: 48).

Bu davranışlar sayesinde sinik bireyler, örgütlerinin amaçlarıyla dalga geçebilir, görev ifadelerini yeniden oluşturabilir ve sinik yorumlarda bulunabilirler. (Brandes, 1997: 5; Fındık ve Eryeşil, 2012: 1251).

Örgütsel sinizmin bir tutum olması ve dolayısıyla ve Ajzen'in tutum kuramı ile paralellik göstermesi nedeniyle, örgütsel sinizm yaşayan kişilerin sahip oldukları olumsuz inanç ve duyguların, uygun koşulların sağlanması halinde davranışa dönüşebileceği öngörülmektedir.

Literatür incelendiğinde örgütsel sinizm ölçeklerinin, yukarıda bahsi geçen boyutları ölçmeye yönelik ifadeler ile oluşturulduğu gözlemlenmektedir. Özellikle bu ifadelerin kuvvet derecelerinin ölçülebilmesi, örgütsel sinizm düzeylerinin ölçülebilmesine de imkân sağlamaktadır.

Sonuç olarak örgütsel sinizmin boyutları ile tutum kuramının boyutlarının aynı olması, örgütsel sinizmin ölçülmesine ve örgütsel sinizmin, ilişkili olduğu diğer kavramlar ile bağlantısının ortaya koyulabilmesine katkı sağladığından bahsedilebilir. Bu sebeple örgütsel sinizmin bir kavram olarak daha iyi anlaşılabilmesi ve yeni uygulama alanlarında daha doğru sonuçlara ulaşılabilmesi için örgütsel sinizmin neden ve sonuç ilişkisinde olduğu kavramlardan bahsetmek faydalı olabilir.

1.6. Örgütsel Sinizmin Nedenleri

Cartwright and Holmes (2006: 200), örgütsel sinizmin nedenlerinin en önemlilerinin psikolojik sözleşme ihlalleri, dengesiz güç dağılımı, sürecin adaletsizliği, geleneksel iş değerleri ile uzun çalışma saatleri, duygusal taciz ve ani işten çıkarmalar olarak tanımlamışlardır. Vance vd. (1995)'ne göre örgütsel sinikler işyerindeki ciddi problemlerdir. Bu problemler çözülebilecek olmalarına rağmen, gerçekte egosantrik karar vericiler, uzlaşılması imkânsız örgüt üyeleri, statükoyu koruyan eylemsizlik ve benzeri durumlar bu problemlerin çözülmesini engellemektedirler. Örgütsel sinizmin nedenleri, sözleşme ihlalleri, kişi-rol çatışması ve örgütsel adalet olarak üç başlık halinde belirtilebilir (Qian, 2007: 7).

Psikolojik Sözleşmeler:

Resmi ve psikolojik sözleşmeler, sinizmin meydana gelmesinde en çok etkisi bulunan nedenlerdendir. Psikolojik sözleşme, karşılıklı bir yükümlülüğü işaret etmektedir. Bu sözleşme, çalışanların işverenlerine olduğu kadar işverenlerin de çalışanlarına ne vermesi gerektiği hususundaki karşılıklı algılarını belirtmektedir.

Psikolojik sözleşme ihlalleri, örgüt tarafından çalışanlara karşı olarak gerçekleştirilmektedir. Bu ihlaller kasıtlı olarak da yapılabilir, örgüt bunu farkında olmadan da

yapıyor olabilir. Örgüt mesuliyetinin farkındadır ve ne yapması gerektiğini biliyordur; fakat koşulların elverişsizliği, isteksizlik, maddi kaynak problemi ve benzeri sebeplerle bu mesuliyeti yerine getirmeyebilir. Bu durumda gerçekleştirilen ihlal kasıtlıdır. Aynı zamanda iş görüşmelerindeki taahhütlerin fazlalığı ve buna bağlı olarak örgütsel performansın düşmesi de verilen sözlerin gerçekleştirilmesini olanaksız duruma getirecektir. Son olarak, gereklilikleri yerine getirme konusunda işverenin isteksiz olması da kasıtlı bir ihlaldir (Tükeltürk, Perçin ve Güzel, 2009: 691).

Psikolojik sözleşme ihlali, bireyin psikolojik sözleşme kapsamında örgütün yükümlülüklerinden biri veya daha fazlasını karşılamayacağını düşünmeye başladığında ortaya çıkar. Ne zaman bu ihlal, sözleşmenin yerine getirilmediği konusunda bilişsel bir farkındalık yaratır, o zaman bu ihlal negatif duygusal tepkiyle karşılaşır ve bu tepki acı, öfke ve kızgınlık içerebilir.

Psikolojik sözleşme ihlali, sıkıntı ve kaygıyı tetikleyen negatif bir duygusal deneyimdir. Bireyin bulunduğu örgütü etkilemenin yanı sıra bireyin yeni bir örgüte geçmesi durumunda da bu durum devam edebilir. Kaygı, psikolojik sözleşme ihlali ve yeni bir işverene güvenme arasındaki ilişkiyi yönetmektedir. Kaygı bireyin çalışma tavrını nasıl kurduğunu anlama konusunda geçerli bir noktadır. Önceki deneyimlerde oluşan kaygı, bireyin bilgiyi nasıl işlediğini etkilemektedir (Cartwright and Holmes, 2006: 201; Johnson and O'lery-Kelly, 2003: 627).

Kişi-Rol Çatışması:

Kişi-rol çatışması kapsamında çatışma, kişi birbiriyle yarışan beklentiler ile karşı karşıya kaldığında oluşmaktadır. Çalışanlar bu çatışma sebebiyle gerçek duygularından vazgeçebilir ve gerçek duygularından farklı bir tutum sergileyebilirler (Delken, 2004: 16). Gerçek duygularını bastıran kişi, yapay hislerini devam ettirirken işine, örgütüne, meslektaşlarına karşı nefret hissi geliştirebilir. Bununla birlikte, belirli bir sınırı aşmamak koşuluyla örgütte rol çatışması, kişisel motivasyonu ve yaratıcılığı geliştiren bir unsur olarak görülmekte ve bu sebeple faydalı olarak düşünülmektedir (Kutunis ve Çetinel, 2010: 186). Fakat seviyenin yükselmesi halinde hem kişi hem de örgüt için bireyin engellenmeye uğraması ve aşırı stres yaşanması gibi neticelere yol açmaktadır. Kişinin engellenmeye uğraması rol gönderimlerinin etkin bir biçimde yapılmaması ya da kişinin rolünü arzu ettiği biçimde ve oranda gerçekleştirememesi sebebiyle meydana gelebilmektedir. Aynı zamanda

rol çatışması çalışma ortamında gerilimler yarattığından çalışanda stres görülmektedir. Bu hem örgüt açısından hem de birey açısından önemli olumsuz sonuçlar barındırması örgütsel sinizme neden olmaktadır.

Örgütsel Adalet:

Birçok araştırmada çalışanın adalet algısı tahrip edildiğinde olumsuz tavırlar içerisine gireceği ve kuruma ve liderlere güvensizlik oluşabileceği belirtilmiştir. Örgütsel adalet ile çalışanların, samimiyet, adalet ve dürüstlük gibi kriterlerin örgüt tarafından karşılanmaması sonucu ortaya çıkan olumsuz bir tutum olarak tanımlanan örgütsel sinizmle arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir (Altınöz ve diğerleri, 2011: 311).

Efeoğlu ve İplik (2011: 343) Meyer ve Rowan'a (1977) göre örgütler ve bireyler, meşruiyet kazanmak ve en önemlisi kaynaklara erişim sağlamak için meşrulaştırma mitlerini yaratır ve benimserler. Bu sözlü olarak benimsenen kültürel unsurlar, örgütsel ve kurumsal yapıları, örgütsel amaçlar ve hedefler yaratmak ve bunları kural benzeri bir biçimde ifade etmek suretiyle desteklemektedirler. Örgütler ve örgüt üyeleri, meşrulaştırma mitlerinin oluşturulmasında ve yayılmasında aktif rol oynamakta ve bunları, içinde örgütün işleyeceği bağlamı şekillendirmekte kullanılmaktadırlar. Bununla birlikte çalışanlar organizasyondaki görevleri ile bağlantılı olarak çeşitli beklentilere sahip olurlar (Kanter and Mirvis, 1991: 55-61). Yetersiz, zayıf iletişim, yönetsel yetersizlik algısı, yönetim kararlarında kısıtlı bir sese sahip olmak, görev belirsizliği ve rol çatışması, dağılımsal, usulüne uygun ve etkileşimci bir adalet anlayışı algısının zedelenmesine sebep olmaktadır. Algılanan adaletsizlik, ilerleyen süreçte psikolojik sözleşmenin ihlal edildiği algısına yol açmaktadır (Naus, 2007: 12-13).

Bireysel eşitsizlik hisseden çalışanlar daha fazla devamsızlık yapmaktadırlar ve örgütü terk etmeye daha meyillidirler. Bu bireyler örgüt içerisinde diğerlerinden daha az girdi sağlamakta veya hiç sağlamamaktadırlar. Bazı çalışanlar ise kendi elde ettiklerini arttırmaya çalışarak eşitlik algısını düzeltmeye çalışabilirler. Terfi talep etmek, daha uzun süreli ücretli izin istemek, katkıları için daha fazla tanınırlık beklemek gibi talepler bu çabanın ürünü olarak sayılabilir. Bunun dışında para veya diğer varlıkların çalınması yoluyla da kişi elde ettiklerini direkt olarak arttırmaya çalışabilir.

1.7. Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Sinizm meydana geldikten sonra genelleşerek yöneticileri, şefleri, müşterileri, iş arkadaşlarını ve bir bütün olarak kurumu içeren çok odaklı hale gelebilir (Andersson, 1996: 1414). Sinizm beklenen hareketle ilgili olarak bilinen (öğrenilmiş) bir beklentiyi temsil etmesi nedeniyle önceden tahmin edilebilmekte ve bu öngörü daha sonraki muameleye karşı tepkiyi belirlemektedir (Wanous, Reichers ve Austin, 2000: 132). Araştırmalar sinizmin bireysel ve kurumsal açıdan çok sayıda olumsuz etkisi olduğunu göstermiştir (Stanley et al., 2005: 433). Bunlardan bazıları; duygusal tükeniş, iş memnuniyetsizliği, devamsızlık (Johnson and O’Leary-Kelly, 2003: 627) ve güvensizlik gibi sonuçlardır (Pugh ve diğerleri, 2003: 202). Sinizm tükenmişliğin bir bileşenidir ve yorgunluk ve verimsizlikte diğer iki yönüdür (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 400). Burke (2004) işte kalanların hastalığını “düşük moral, bağlılığın azalması, sinizmin yükselmesi, güvensizlik ve artmış öfkeden oluşan bir bileşke” olarak tanımlamaktadır. Mishra ve Spreitzer (1998) sinik çalışanların yönetime meydan okuyacaklarını ya da kötüleyeceklerini ve giderek vandalizm, intikam ya da sabotaja girişebileceklerini belirtmektedir (Mishra ve Spreitzer, 1998: 571).

1.7.1. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm

Örgütsel bağlılık ile ilgili alanyazın incelemesi yapıldığında, kavramının önem kazanması 1950’li yıllara dayandığı görülmektedir. Özellikle Becker (1960), Etzioni (1961) ve Kanter’in (1968) çalışmaları ilk araştırmalar olarak karşımıza çıkmaktadır (Taşkaya ve Şahin, 2011: 167). Örgütsel psikoloji, örgütsel davranış ve sosyal psikoloji gibi farklı disiplinler tarafından incelenen örgütsel bağlılık kavramı, bu alanlarda çalışmalar gerçekleştiren araştırmacılar tarafından farklı şekillerde ele alınmıştır ve bu durum kavramın anlaşılmasını güçleştirmiştir (Fındık ve Eryeşil, 2012: 1251). Bu sebeple örgütsel bağlılık kavramının da aynen örgütsel sinizm kavramı gibi sosyal bilimlerin çeşitli dalları tarafından incelendiğinden ve dolayısıyla da aynı örgütsel sinizm gibi ortak bir tanımının olmadığından bahsedilebilir.

Diğer yandan gerçekleştirilmiş olan tanımların ortak noktasının, çalışanların örgütlerinin başarısı için ellerinden geleni yapacaklarına yönelik bir beklenti olduğu görülmektedir (Fındık ve Eryeşil, 2012: 1251). Başka bir deyişle örgütsel bağlılık, çalışanların kendi çıkarlarını ikinci planda tutarak örgütlerinin çıkarlarını daha ön planda tutması anlamına gelmektedir (Eker, 2006: 37).

Örgütsel bağlılık alanyazın incelendiğinde her ne kadar ortak bir tanımın varlığı söz konusu olmasa da, kavramı açıklamaya yönelik en baskın yaklaşımın Taşkaya ve Şahin (2011: 167) Meyer-Allen'in çalışması olduğunu bildirmektedirler. Araştırmacılar çalışmalarında örgütsel bağlılığı üç boyutlu bir yapı şeklinde ele alarak, duygusal bağlanma, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık olarak sınıflandırmıştır. Bu sınıflandırmaya göre duygusal bağlanma, çalışanların duygusal olarak işletmede kalma istekleri olarak tanımlanmaktadır. Devamlılık bağlılığı, çalışanın örgütten ayrılması halinde katlanacağı maliyetleri göz önüne alarak olumsuzluklardan kaçınması ve devam etmeyi bir zorunluluk olarak algılamasıdır. Yani çalışanın elde ettiği statü para gibi kazanımları kaybetme korkusudur. Son olarak normatif bağlılık ise çalışanların çalıştıkları kurumda kalmayı bir zorunluluk olarak görmesi olarak tanımlanmaktadır. Bir bakıma çalışanın kendisini örgüte veya görevine karşı borçlu hissetme durumudur. Bu durum çalışanların görevlerine karşı ahlaki ve inanç temelli bir bağlılık geliştirmesi anlamına gelmektedir (Eker, 2006: 37; Fındık ve Eryeşil, 2012: 1251; Taşkaya ve Şahin, 2011: 167-168).

Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık kavramları arasındaki ilişkiyi inceleyen ilk araştırmanın Dean, Brandes and Dahadwadkar (1998: 233)'ın çalışması olduğu söylenebilir. Araştırmacıların örgütsel sinizm kavramını var olan kavramlara dayandırarak yeni bir kavram olarak ortaya çıkarma çabaları aynı zamanda örgütsel bağlılık kavramı ile örgütsel sinizm kavramlarının ilişkisine de dikkatleri çekmiştir.

Araştırmaya göre örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık kavramları negatif bir ilişki içindedirler. Buna rağmen araştırmacılara göre, örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık eksikliğine kıyasla çok daha yıkıcı bir etkisi vardır (Dean ve diğerleri, 1998: 348). Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştıran bir diğer çalışmada ise örgütsel sinizmin yüzde kırk beş oranında örgütsel bağlılık değişkeni ile açıklandığına değinilmiştir. Çalışmaya göre kişilik sinizmi ve iş gören sinizminin, örgütsel bağlılığı azalttığı sonucuna varılırken toplumsal sinizm ile örgütsel bağlılık arasında da güçlü bir bağ tespit edilmiştir (Kalağan, 2009: 84).

Alan yazında örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık ilişkisini inceleyen Fındık ve Eryeşil'in (2012) Konya ilinde, demir çelik sektöründe gerçekleştirdikleri çalışması önem taşımaktadır. Araştırma için Brandes (1997: 6), Dahadwadkar and Dean (1999)'ın örgütsel sinizm ölçeği ile Meyer-Allen'in örgütsel bağlılık ölçeği birlikte kullanılmıştır. Oluşturulan ölçüm aracının güvenilirliğinin yüksek bir güvenilirliğe sahip olduğunu tespit eden araştırmacılar ölçeklerini, tesadüfi yöntem ile seçtikleri 150 çalışan üzerinde uygulamış ve 120 geçerli anket elde

etmişlerdir. Araştırmada kullanılan yöntemlere göre, örgütsel sinizmin boyutları olan bilişsel duygusal ve davranışsal boyutlar ile örgütsel bağlılığın boyutları olan Duygusal, Normatif ve Devam bağlılıklarının, gerek kendi içlerindeki gerekse de karşılıklı olarak ilişkilerine değinilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında yüksek dereceli negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmacılar örgütsel sinizmin alt boyutu olan bilişsel boyut ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan Normatif bağlılık arasında yüksek derecede negatif yönlü bir ilişki tespit ederken diğer yandan örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılığın diğer boyutları arasında da negatif yönlü ilişki tespit etmişlerdir. Ayrıca örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında da yüksek derecede pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Aynı zamanda çalışanları yaşı, eğitim seviyesi ve kıdemleri arttıkça örgütsel sinizm düzeylerinin arttığı ve örgütsel bağlılık düzeylerinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, demir çelik sektöründe örgütsel sinizm düzeyleri yüksek olan çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Fındık ve Eryeşil, 2012: 1252).

Ahmadi (2014: 56) Atatürk Üniversitesinde çalışan idari personel üstünde örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini araştırdığı çalışmada normatif ile duygusal arasında ve normatif ile devam etme arasında orta düzeyde anlamlı ilişkiler bulmuştur. Devam etme bağlılığı ile duygusal bağlılık arasında ise anlamlı bir ilişki bulamamıştır.

Yavuz ve Bedük (2016: 12) benzer araştırmayı bir kamu bankasının Konya şubelerinde banka çalışanları üstünde yürütmüştür. Çalışmalarının sonunda çalışanların örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm tutumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu ilişkinin yönünün ise negatif yönde olduğu sonucu ortaya çıkarılmıştır. Buna ilaveten, banka sektöründeki işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arttıkça örgütsel sinizm düzeylerinin azaldığı, örgütsel sinizm tutumları arttıkça da örgütsel bağlılıklarının azaldığı belirtilmektedir.

Sonuç olarak, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen, Dean, Brandes and Dahadwadkar (1998: 266)'ın ve Fındık ve Eryeşil'in (2012) çalışmalarının benzer sonuçlara ulaştığından bahsetmek mümkündür. Her iki çalışmada da örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında yüksek derecede negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bunun anlamı örgütsel sinizm yaşayan çalışanların kısa zaman içerisinde, çalıştıkları kuruma karşı bağlılıklarını hızla kaybedebilecekleri olarak yorumlamak mümkündür.

1.7.2. Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Sinizm

Örgütsel vatandaşlık davranışı en genel tanımıyla, çalışanların gönüllü olarak gerçekleştirdiği ve örgütün performansını yükseltmesi beklenen davranışlardır(Eker, 2006: 39).

Örgütsel vatandaşlık, örgütün resmi ödül sisteminde açıkça göz önüne alınmayan, buna karşılık örgütün devamını destekleyen ve tamamen işgörenlere bağlı olan davranışlardır. Örgütsel vatandaşlık davranışı kişisel tercihlere bağlı olarak değişmektedir. Yönetim tarafından işgörenlere örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergilemesi için bir talep bulunmamaktadır ve doğal olarak da sonunda bir ceza ya da yaptırım yoktur. Örgütün işgörenlerini bir araç olarak değil bir insan olarak görmesi, değer vermesi, saygı göstermesi, gereksinimlerini göz önüne alması aynı şekilde üstün işgörenine saygı göstermesi, gereksinim duyduğunda yardımcı ve destek olması, işgörenin işinden beklediklerini alıyor olması gibi faktörler örgütsel vatandaşlık davranışının ortaya çıkmasını sağlamaktadır(Smith, Organ ve Near, 1983: 653; Kabataş, 2010: 26).

Örgütsel vatandaşlık, örgütsel sinizmin en ilgi çekici sonuçlarından birisidir. Bunun nedeni, bazı çalışmaların aralarındaki ilişkiyi olumsuz bulması; bazı çalışmaların da, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde hiçbir önemli etkisinin olmadığını ortaya çıkarmasıdır. Bu nedenle örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye ait sonuçlar tutarsızlık göstermektedir(Andersson ve Bateman, 1997: 463; Kabataş, 2010: 48). Örgütsel sinizm türlerinden özellikle kişisel sinizm ile örgütsel vatandaşlık kavramı arasında ilişki bulunmaktadır. Yüksek örgütsel sinizm örgütlerde daha düşük örgütsel vatandaşlık davranışlarına olmaktadır. Aralarındaki ilişki olumsuzdur(Aslan, 2008: 166).

Örgütün amaçlarını genişletmek için eylemde bulunmak, örgütlerinde sinizm yaşayan bireylerin zihinlerinde bilişsel uyumsuzluğa yol açmaktadır. Örgütünde sinizm yaşayan bir birey, bütünlükten yoksun olduğuna inandığı bir örgütün resmi gereksinimlerinin ötesinde davranması olası değildir. Benzer şekilde, örgütlerinde sinizm yaşayan bireylerin duyguları ve inançları ile tutarlı bir biçimde davranmaları da olası bir durumdur. Böylece işgörenler, örgütleriyle genellikle alay etmekte, örgütleriyle ilgili aşağılayıcı konuşmakta ya da örgütsel çabalarını engellemeye çalışmaktadırlar. Yüksek örgütsel vatandaşlık davranış puanına sahip olmayan bireylerin bu tarz davranışlarda (alay etme, aşağılayıcı konuşma gibi) bulunacağı düşünülmektedir (Sur, 2010: 33).

1.7.3. Örgütsel Güven ve Örgütsel Sinizm

Güven ile ilgili gerçekleştirilen araştırmalarda, kavramı açıklayan tanımlar ve boyutlar büyük bir çeşitlilik ve farklılık göstermektedir (Demircan ve Ceylan, 2003: 140).

Mishra ve Morrissey örgütsel güveni “bir işgörenin; örgütün sağladığı desteğe ilişkin algıları, liderin doğru sözlü olacağına ve sözünün ardında duracağına olan inancı” olarak tanımlamaktadırlar (Demircan ve Ceylan, 2003: 142). Örgütsel sinizm, tutum sahibinin davranışına odaklanırken; güven kavramları, güvenen kişinin başkalarının davranışlarına ilişkin iyimserliğine odaklanmaktadır. Örgütlerde sinik tutuma sahip bireylerin davranışları, ihanete uğramış bireyin duyduğu güvensizlik ile sonuçlanmaktadır (Brandes, 1997: 7). Örgütsel güven ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara bakıldığında; örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça, örgütsel güven düzeyinin azaldığı belirlenmiştir. Güven bir inanç ve örgütsel sinizmde bir tutum olduğundan, güvensizliğin örgütsel sinizm için bir öncül olabileceğine dair göstergeler mevcuttur. Güvensizliğin örgütsel sinizmin bir inanç bileşeni olduğu söylenebilir (Kalağan, 2009: 84).

1.7.4. Tükenmişlik ve Örgütsel Sinizm

Örgütsel sinizm gibi tükenmişlik te örgütler için önemli sorunların başında gelmektedir. Her iki kavramda var olan potansiyel iş gücünün kullanılamamasına neden olmaktadır. Bu sebeple örgütsel sinizm ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin, gerek yerli gerekse de yabancı yazında ilgi odağı olduğundan görülmektedir

Örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasında çeşitli benzerlikler ve farklılıklar yer almaktadır. Sinizm kavramı, tükenmişlik kavramının “duyarsızlaşma” boyutu ile benzer görülmektedir (Basım ve Şeşen, 2009: 45).

Özellikle, Maslach (1999) “duyarsızlaşma” yerine sinizm kavramını kullanmayı tercih etmişlerdir. Ancak çeşitli araştırmalarda, bu iki kavram arasında anlamlı farklılıklar olduğu gözlenmiştir. Tükenmişlik kavramında, işgörenin örgütüne ve müşterisine ilişkin olumsuz tutumu yer alırken; örgütsel sinizm kavramında sadece işgörenin çalıştığı kuruma ilişkin olumsuz tutumu vurgulanmaktadır (Özler ve Atalay, 2011: 36). Duyuşsal olarak, hem örgütsel sinizm hem de tükenmişlik kavramında hayal kırıklığı ve hüsrana gibi negatif duygular yer almaktadır. Tükenmişlikte, negatif duygular meslektaşlara ve bireyin kendisine yönelik iken; örgütsel sinizmde daha çok örgüte ya da üst düzey yöneticilere yöneliktir. Davranışsal olarak, tükenmişlik sıklıkla işgörenlerin örgütsel yaşamdan geri çekilme davranışını ifade etmektedir.

Sinizm kavramında ise, sinik birey daha çok savunmacı bir tutum sergileyebilir. Savunmacı tutumu, örgütsel eylemlere karşı sözlü olarak ya da örgütsel girişimlere alaycı davranışlarda bulunarak gerçekleştirebilir. Buna karşılık, her iki kavramda da bireyleri aşağılama ve küçümseme özelliği vardır (Akman, 2013: 41).

2. BÖLÜM: ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

İşletmenin karlılığını ve verimliliğini ruhsal sözleşme ve sinizm ile birlikte etkisi olan diğer etken de örgütsel bağlılıktır.

Değişen dünya ve bilinçli tüketicilerin ortaya çıkması, yoğun rekabet ortamında ayakta durmak isteyen işyerlerinin, bilhassa hizmet sektöründe bulunan işyerlerinin, insan unsurunun önemini anlamasına sebep olmuştur.

İşgücünün fazla olduğu otel işletmelerinde, verilen hizmet kalitesinin yükseltilmesinin ve maliyetlerinin azaltılmasının tecrübeli ve eğitilmiş işgörenin elde tutulması ile alakalı olduğu bir gerçektir. Bu gerçeğin idarecilerce anlaşılmasıyla, işgörenlerin örgütlerine olan bağlılıklarının yükseltilmesi konusuna daha fazla önem verilmeye başlanmıştır.

Bilhassa üretim ve tüketimin yoğun turizm işletmelerinin başarısının, işletme hedeflerini benimsemiş, kendisini işletmenin bir parçası olarak gören örgütsel bağlılığı fazla olan personelle mümkün olacağı söylenebilir.

Örgütsel bağlılığı olmayan veya az olan personeller ya işten ayrılıp başka bir işletmede çalışmaya başlamakta veya işletmeden ayrılmayıp o işletmede istemeyerek çalışmaya devam etmektedir. Bu durum, işletmedeki bütün personeller üzerinde ruhsal olarak bir baskı oluşturarak diğer personellerinde işletmeden ayrılmasını kolaylaştırabilmektedir.

Özetle örgütsel bağlılık örgütlerin devamlılığı ve başarısı bakımından önemli bir rol oynamaktadır.

2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Bağlılık, kişiyi belirli bir fikre, bireye ya da gruba karşı önceden hazırlayan bir tutum olarak belirtilmektedir (Doğan ve Demiral, 2009: 50). Bağlılık günlük kullanımda ise, karşısındaki kişiye sevgili ve saygılı bir biçimde davranma ve içten bağlılık anlamına gelmektedir (Meşe, 2007: 241).

Anlama biçimi ve kavram olarak bağıllık, topluluk anlayışının olduğu bütün alanlarda olup, sosyal insiyak duygusunun bir anlatım şeklidir. Esirlerin sahiplerine, devlet görevlilerinin görevine, askerin yurduna bağıllığı anlamındaki bağıllık, sadakatli olma durumunu anlatmaktadır (Doğan ve Demiral, 2009: 57).

Örgüt kavramı ise, bir işi yerine getirebilmek için çoğaltılabilen rasyonel bir araç olarak açıklanmaktadır. Buna göre de, bir sistemde işlevler, hedefler, şartlar ve güçler örgütün işleyişini belirlemektedir. Bu şekilde örgütler, kişilerin enerjisini aktif hale getirmek ve bunu, belirli hedeflere yönlendirmek için kurulmaktadır (Gürsel, 2006: 17).

Örgütsel bağıllık örgütlerde birlikte hareket etmeye ve konsensüsün esas bileşenlerinin temsilcisi olarak değerlendirilmekte; işgörenleri de ortak hedefe hizmet sunmak maksadıyla güçlendirmektedir (Gürsel, 2006: 17).

Örgütsel bağıllık ilk defa Whyte aracılığıyla 1956 senesinde incelenmiş, daha sonra da Porter, Mowday, Meyer, Steers, Allen ve Becker gibi birçok araştırmacı aracılığıyla da geliştirilmiştir. Fakat bu bağıllık içinde pek çok disiplini bulundurması ve her bir araştırmacının bu konuyu kendi uzmanlığı çerçevesinde değerlendirmesi sebebiyle kavramın birçok farklı tanımı yapılmıştır (Eroğlu ve ark., 2011: 2). Mesela; toplum bilimcileri bireysel ve örgütsel tutum analizlerinde bağıllığa ilişkin kavramları kullanmaktadırlar (Becker, 1960: 32-40).

Ayrıca zamanla değişim gösteren siyasal, iktisadi ve toplumsal değişimler de örgütleri etkilemektedir. Bundan dolayı araştırmacıların örgütsel bağıllık kavramını inceleme şekilleri buna bağlı olarak değişmektedir. Mesela, 1960 senelerinde işgörenlerin maddi sebeplerden ötürü örgütlere bağıllık gösterdikleri ifade edilmiştir. Bu zamanlarda örgütsel bağıllık, hissi bir durum barındırmayan, yalnızca maddi ihtiyaçlarından kaynaklanan bir kavram olarak açıklanmıştır. 1970'li zamanlardaki çalışmalarda ise, işgörenin örgütün hedef ve değerlerine hissi olarak bir bağ kurması şeklinde tanımlanmış ve örgütsel bağıllık kavramının hissi tarafı incelenmiştir (Güçlü, 2006: 11). Ondan sonraki zamanlarda da önceki tanımların yeterli olmaması sebebiyle yeni tanımlar yapılmıştır;

Becker'in 1960 yılındaki örgütsel bağıllık şu şekildedir; bireyin örgütte çalıştığı süreçte vermiş olduğu emek, zaman, gayret, kazanmış olduğu mevki ve para gibi değerleri işten ayrıldığı zaman kaybedeceği ve tüm yapmış olduklarının boşa gideceği korkusu

neticesinde meydana gelen bağıllık olarak tanımlamıştır. Becker'ın örgütsel bağıllığı yalnızca maliyetler bakımından incelendiği belirtilmiştir (Eğriboyun, 2013: 33).

Grusky ise 1966 yılında; bir üyenin bir bütün olarak sistemli ilişkinin doğası olarak ifade etmiştir (Grusky, 1966: 488).

Lyman Porter'da 1968 yılında, işgörenin örgüt için yüksek seviyede gayret gösterme isteği, örgütte bulunmak için yüksek istek, örgütün büyük amaçları ve değerlerinin kabulü biçiminde ifade etmiştir (Lawrence ve Alutto, 1972: 555).

Salancak ise 1977 yılında örgütsel bağıllığı, kişinin hareketlerinden ötürü bağıli hale gelmesi durumu ve bu hareketler aracılığıyla faaliyetleri ve kendi katılımını devam ettirme düşüncesidir biçiminde ifade etmiştir (Salancak, 1977: 62).

Weiner; “içselleştirilmiş düzgüsel baskıların bütün olarak örgütsel menfaatleri karşılayacak biçimde davranmasıdır” biçiminde örgütsel bağıllığı ifade etmiştir (Weiner, 1982: 418).

Reichers ise örgütsel bağıllığı, örgütü meydana getiren parasal destek gruplarının hedefleriyle özdeşme sürecidir şeklinde tanımlamıştır (Reichers, 1985: 465).

Hau ve Chow; kişinin belirli bir organizasyonla özdeşleşme ve katılımının göreceli desteği olarak örgütsel bağıllığı ifade etmiştir (Hau ve Chow, 1994: 3).

Türk literatüründen örnek vermek gerekirse; Bayram'ın 2005 yılında yapmış olduğu çalışmada örgütsel bağıllığı; iş görenlerin örgütten ayrılmak istememeleri, örgütün bütün faaliyeti, menfaati ve başarısı ile kimliklenme, iş görenin örgüte karşı göstermiş olduğu sadakat davranışı ve iş gördüğü örgütün başarılı olabilmesi için göstermiş olduğu alaka biçiminde ifade etmiştir (Bayram, 2005: 128).

Durna ve Eren (2005: 211)'de örgütsel bağıllığı “kişinin kurumsal hedef ve değerleri kabullenmesi, bunlara erişmesi için gayret göstermesi ve kurum üyeliğini devam ettirme isteğidir” biçiminde tanımlamıştır.

Karasoy ise; iş görenin bulunduğu örgütteki taşınmış olduğu hisler ve algısıdır biçiminde tanımlamıştır (Karasoy, 2011: 50).

Güçlü ise örgütsel bağlılığı; çalışanın iş gördüğü örgütle uyum içerisinde çalışması, örgüt hedefleri için gayret göstermesi, bulunduğu örgütten de vermiş olduğu emeğin karşılığını aldığını düşünmesi ve örgütün bir üyesi olarak örgütte kalma sorumluluğunu hissetmesi biçiminde ifade etmiştir (Güçlü, 2006: 7).

Kılınç ise; iş görenin bulunduğu örgüte karşı hissettiği kuvvetli bağ ve bu bağdan dolayı fedakârlıkta bulunması biçiminde örgütsel bağlılığı ifade etmiştir (Kılınç, 2013: 22).

Yapılan bütün tanımlar incelendiğinde, birçoğunun ortak noktasının iş görenin işletme hakkında göstermiş olduğu duygusal sadakat olarak görülmektedir. Fakat örgütsel sadakatin genel olarak şu öğelerce karakterize edildiği söylenebilir (Awamleh, 1996: 65).

- Örgütün amaçlarını ve değerlerine yüksek inanış gösterme.
- Örgüt menfaatleri için maksimum gayret gösterme.
- Örgüt üyeliği korumak için güçlü istek, örgütte kalma isteği ve örgüt amaçları için çok çalışmak.

Belirtilen bu etmenler

- Özdeşleşme (Türkoğlu, 2014: 3),
- Katılım ve
- Bağlılık olarak isimlendirilmektedir (Bar-Hayim ve Berman, 1992: 379).

Örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili olarak söylenmesi gereken bir başka konu da, örgütsel bağlılık ile işe olan bağlılık kavramlarının aynı anlamda olmadığıdır. İşe bağlılık, mesleğe olan bağlılığı ifade ederken; örgüte bağlılık bulunduğu kurama olan bağlılığını ifade etmektedir. Bir iş görenin işe bağlılığı düşükken örgütsel bağlılığı yüksek olabilecektir (Meşe, 2007: 241).

2.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütsel bağlılık yani, iş görenlerin yapmış oldukları işten ve buldukları örgütten hoşnut olmalarını sağlamak, günümüzde üretim yapmak veya satışı çoğaltmak gibi önemli bir hale gelmiştir (Meşe, 2007: 241). Çünkü;

- Örgütlerine bağlılık gösteren iş görenler, örgütüne bağlılık göstererek başarımı yükselen ve işlerine sıkı bir biçimde sarılan iş görenler haline gelmektedirler (Öztürk, 2013: 12).
- Örgütsel bağlılıkta, iş gören kendisini örgüt ile bütün hale getirmekte ve örgüt menfaatlerini kendi menfaatlerinin üzerinde tutabilmektedir (Doğan ve Demiral, 2009: 59). Bu durum örgütlerin maliyetlerini azaltmakta, kar yüzdelerini yükseltmekte ve imajlarını güçlendirmektedir.
- İş görenlerin örgütün benimsemeleri ve örgüt ile imtizaçlı duruma gelmeleri örgütün işleyişini ve idarenin almış olduğu kararların uygulanmasını da kolay hale getirmektedir. Örgütsel bağlılık, iş görenlerin sorun çözebilen kişiler haline getirebilmektedir (Öztürk, 2013: 12-13).
- Örgütsel bağlılığı çok olan iş görenler işten ayrılma, işe saatinde gitmeme, devamsızlık gibi örgüte yararı olmayacak durumlardan uzak duracak, görev bilinci içinde çalışacaklardır. Bu durum faaliyeti, verimli olmayı ve devamlılığı beraberinde getirecektir (Öztürk, 2013: 14). Devamsızlığın ve iş gücü devir oranı yüksekliğinin örgüte maliyeti fazladır. Çünkü moral bozukluğu düşük verimliliğe, yüksek işe alma, elde bulundurma ve eğitim maliyetine sebep olmaktadır (Werther, 1997: 182). Bazı devir oranları istenilen bir durumken (uygun olmayan iş görenlerin kademeli olarak düşürülmesi gibi) devamsızlık ve iş gücü devri, örgüt ve başka iş görenler için büyük oranda yıkıcıdır (Koh and Boo, 2004: 686).
- İş görenin bireyin iş verimliliğini ve iş üzerindeki başarısını belirleyen iki esas etken bireyin “kabiliyet” ve “isteklendirme” seviyesidir. İş görenin yerine getirebileceği iş her daim aynı seviyede olmayabilir. Bireyin yerine getirebileceği işi kabiliyetleri; ortaya koyduğu işi ise, isteklendirme seviyesi belirlemektedir. İş görenin yeteneklerini tam olarak ortaya koyabilmesi, ortaya koymuş olduğu işin, yapabileceği bir işe eşit olması için, bireyin kabiliyetlerini kullanmaya meyilli olması, iş görme ve başarma isteğinin olması gerekir. Bundan dolayı da iş görenlerin çalışmaya isteklendirilmesi ve güdülemek gerekir (Özgüven, 2003: 141). Bu durumda örgütsel bağlılığı fazla olan çalışanın dışsal isteklendirmeye, örgütsel bağlılığı az olan diğer çalışana göre daha az gereksinim duyacağı rahatlıkla söylenebilecektir. Bu durum insan kaynakları bölümünün ve idarenin yükünü düşüreceği gibi verimlilik ve amaçlara erişme hızını, başarısını doğrudan etkileyecektir. Mesela, Japonya'nın verimlilik yükselişi, kısmen de olsa, personellerin işletmelerine olan bağlılığı ve özverisi ile açıklanmaktadır.

Çoğunlukla bağlılığı fazla olan bireylerin sadakatinin fazla olduğuna, yüksek verim gösterdiklerine ve daha çok sorumluluk üstlenmeye istekli olduklarına inanılır (Chow, 1994: 3).

- Örgütlerine bağlı olan iş görenler, devamlı örgütün gaye ve hedeflerine hizmet edecekken; bağlılığın olmaması durumunda, iş gören örgütün kendisine belirlemiş olduğu amaçları önemsemeyebilecektir (Selvitopu ve Şahin, 2013: 187).
- Örgütün mensubu olan, örgütün zor zamanlarında da örgütten ayrılmayacak ve örgütünün menfaatleri için gayret gösterecektir (Doğan ve Demiral, 2009: 59).
- İşe alınan personel eğitildikten, belirli bir eğitim sürecinden geçtikten sonra ayrılmak istemesi, örgüte emek ve zaman kaybına ve de yüksek maliyetlere neden olacaktır. Bu şekilde örgütsel bağlılık iş görenlerin örgütte bulunma isteklerini sağlayarak, iş gücü devir hızının düşürülmesini, bu şekilde örgütlerin vizyon oluşturmalarında önemli bir adım atılmasını sağlamaktadır (Karasoy, 2011: 50).
- İş görenler örgütlerine için yüksek bağlılık gösterdiklerinde, kaliteli bir hizmet vererek iyi bir başarıyı gösterme çabasına gireceklerdir. Bundan dolayı da müşterilerin memnun olma durumunu yükseltecek ve bu müşteriden müşteriye bireylere yayılan pozitif bir reklam sağlayacaktır (Lochan, 2014: 427).
- Ayrıca sadakatli iş görenler başka bireyleri etkileyerek ve devamlı elde tutarak da örgüte değer katacaklardır (Karasoy, 2011: 50).
- Örgütsel bağlılık, günümüzde değişme gösteren çevre ve iş koşullarının getirmiş olduğu pozisyonlara uyum göstermeyi sağlayacak önemli bir unsur olmasıyla birlikte, iş görenin iş koşullarının da iyileşmesinin önemli bir unsurudur (Karasoy, 2011: 50). Bu şekilde örgütsel sinizmin meydana gelmesi de engellenmiş olacaktır.
- Bağlılıkların ne zaman ve nasıl oluştuğunu, tavır ve tutumları nasıl biçimlendireceğini anlayan örgütler değişim sonucunda meydana gelecek etkiyi daha önceden tahmin edebilir ve bu şekilde daha etkili bir şekilde başa çıkabilirler (Meşe, 2007: 240).

Konaklama sektöründe çalışma süresi oldukça uzun ve buna karşın düşük ücret sunan ve iş görenlerin iş-aile çatışma algısına katkıda bulunan çok stresli bir ortamdır (Namasivayam ve Zhao, 2007: 1213). Bundan dolayı konaklama sektöründe genel olarak moral bozukluğuna ve yüksek iş gücü devir oranına neden olmaktadır. Hâlbuki konaklama endüstrisi ve bilhassa birtakım beş yıldızlı oteller yüksek seviyede iş gücü devrini göze alamazlar. Çünkü bu işgücü devri maliyetleri büyük oranda yükselttiği gibi verilen hizmetinde kalitesini azaltmaktadır (Subramkaniam ve diğerleri, 2002: 304).

Örgütsel bağlılığın önemi çerçevesinde belirtilmesi gereken bir başka durum da, bağlılık bütün alanlarda vardır ve bundan dolayı çoğunlukla onun sınırlayıcı etkilerinden ve tutumlarımız üstündeki kontrolünden haberdar olmamız normal bir durumdur (Salancik, 1977: 62). Fakat idarecilerin, iş görenlerin hangi süreç vasıtasıyla örgüte bağlı duruma geldiğini anlamaları, bu süreci nasıl yöneteceklerini bilmeleri iş görenler ve idareciler için önemlidir. Bu durum yüksek güdüleme sağlayacaktır (Mowday, 1998: 388). Bu noktada personellerin de, idarecilerin personellere karşı bağlılığının fazla olduğunu kabullenmeleri gerekmektedir. Kabul gerçekleştikten sonra en yararlı sonuçların meydana geleceği bir gerçektir. Tersine durumda, yani iş görenlerin idarecilerin kendilerine yeteri kadar bağlı olmadığını düşünmeleri durumunda yeterli yarar sağlanamayacaktır (Landry ve diğerleri, 2014: 885).

Örgütsel bağlılığın isteklendirilmesi başarı, kalkınma ve herhangi bir örgütün istikrar mekanizmasının cazip bir parçası olarak kabul edilmektedir. Bundan dolayı örgüt idaresinin uygun bir atmosfer yaratarak personellerin bağlılık düzeylerini çoğaltmak için elinden geleni yapması gerekir. Fakat böyle bir atmosfer oluşturmanın genelleşmiş bir yolu yoktur (Awamleh, 1996: 65). Bütün idareciler kendi örgüt yapısına ve personel durumuna göre uygun çözüm yolunu bulmak zorundadır.

Bilimsel bir esasa dayandırılmış olsa da, gerçek hayatta örgütsel bağlılığın önemi yeteri kadar kavranmamıştır. Hatta örgütsel bağlılık pek çok işveren tarafından çok az dikkate alınmakta veya hiç dikkate alınmamaktadır. Mesela, Tomlison aracılığıyla Kuzey Amerika'da etkinlik gösteren örgütlerde iş görenler üzerinde yapılan bir ankette, iş görenlerden yarısından daha azının örgütlerinin bağlılıklarını hak ettiğine inandıkları saptanmıştır (Awamleh, 1996: 65).

2.3. Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Her örgüt yazılı olsun veya olmasın, bir felsefe veya misyona sahiptir. Örgütlerin bütün faaliyetlerinde, çalışanların davranışlarını şekillendiren, bu felsefe ve misyon, örgütlerin değerlerine göre oluşturulur. Burada özellikle misyon, örgütlerin en önemli var oluş sebebidir ve örgütün stratejik amaçlarını nasıl gerçekleştireceğini belirleyen çerçeveyi oluşturur (Dinçer, 1992: 51). Bütün örgütlerde olduğu gibi sağlık örgütlerinde de söz konusu stratejik amaçlarla birlikte örgütün bütün amaçlarını gerçekleştirmek ve devamlılıklarını sağlamak için çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri büyük önem taşımaktadır. Örgütsel bağlılık düzeyleri

yüksek olan örgütler amaçlarına ulaşma da daha başarılı olabilmektedir. Bu bağlamda örgütün başarısı için gerekli olan örgütsel bağlılık düşük düzeyde örgütsel bağlılık, orta düzeyde örgütsel bağlılık ve yüksek düzeyde örgütsel bağlılık olmak üzere üç ana başlıkta incelenmektedir.

2.3.1. Düşük Düzey Örgütsel Bağlılık

Bu bağlılık düzeyinde birey, kendisini örgüte bağlayan güçlü tutum ve eğilimlerden yoksundur. Bireysel açıdan düşük bağlılığın kişiye olumlu ve olumsuz yanları vardır. Örgüte düşük düzeyde bağlı çalışanın terfi ve kariyer gibi gelişimleri olumsuz etkilenir. Bu durum aynı zamanda çalışanların almış oldukları maaşlarına ya da maaş dışı ek ücretlerine de yansiyarak maddi kayıplara sebep olmaktadır. Bunun yanında performans ile bağlılık arasındaki pozitif ilişki sebebiyle performanslarına yansıyan azalma örgütün çalışanı işten çıkarmasıyla sonuçlanabilir. Olumlu sonuçlar değerlendirildiğinde düşük örgütsel bağlılığın çalışana kişisel yaratıcılık, yenilik, özgünlük gibi olumlu etkileri olabileceğidir (Atay, 2006: 89-90).

Örgütsel açıdan çalışanların bağlılıklarının düşük düzeyde olması çalışanların örgüte sadık olmamasına, iş kalitesini düşürmesine, meslektaşlarını olumsuz etkilemesine, işletmeye karşı sadakatin azalmasına sebep olmaktadır. Bunu yanında işe geç gelme ya da devamsızlık sonucu işten çıkarma eylemlerinin yaşanmasıyla iş gücü devrinin artması işletmenin maliyetini arttırmaktadır. Örgütsel açıdan olumlu sonuçları değerlendirildiğinde ise zayıf performansa sahip kişilerin işten ayrılması, işe yeni alımların sağlanmasıdır. Ayrıca çalışanın şikayetlerinin işletme tarafından dikkate ve değerlendirmeye alınması ve bu değerlendirmelerde çalışanın işletmeye katılımının sağlanması düşük bağlılığın olumlu sonuçlarındandır.

2.3.2. Orta Düzey Örgütsel Bağlılık

Orta düzeyde örgütsel bağlılıkta çalışanın tecrübe ve deneyiminin güçlü, fakat örgüt ile arasındaki uyum ve örgütsel bağlılığın tam olmadığı bir bağlılık seviyesidir. Çalışanlar kendi fikirleriyle, örgütün amaçları arasında kalmakta, sistemin kendilerini yeniden şekillendirmesine karşı çıkmakta ve kendilerinden ödün vermemek için çaba göstermektedirler. Bu düzeydeki çalışanlar, örgütün bütün değerlerini değil, ancak bazı değerlerini kabullenmekte, örgütün beklentilerini karşılarken, kişisel değerlerini korumayı sürdürmektedirler. Bu durumda olan bir çalışan örgütün beklentilerini sağlaması gerekirken,

kişisel değerlerinden vazgeçmemesi ve söz konusu durumun oluşturduğu kararsızlığı uygunsuz bir durumda yaşaması sonucu, örgütün işleyişini verimsiz hale getirebilir (Bayram, 2005: 136). Bu düzeydeki çalışanlar örgüte öncelik vermediği için terfileri yavaş ve belirsiz bulabilirler. Bağlılık yükseldikçe çalışanların sadakat ve görev bilinci, aidiyet, güvenlik ve etkinlik duyguları da artmaktadır.

Örgüt açısından olumlu sonuçları çalışanların sadakatinden faydalanmaktır. Buna bağlı olarak işte kalma süresinin uzaması, işten çıkma eyleminde azalma olması, personel devir hızında da düşmelerin yaşanması örgüte dair olumlu sonuçlardır. Örgütsel açıdan olumsuz sonuçları ise; personelin örgütü tam olarak benimsememesi, çalışanın örgüt kimliği ile kendi kimliği arasında kalması ve örgütsel etkinliğin azalmasıdır.

2.3.3. Yüksek Düzey Örgütsel Bağlılık

Bu bağlılık düzeyinde çalışan örgüte güçlü tutum ve eğilimlerle bağlılık duyar. Örgütle özdeşleşme sonucunda yüksek bağlılık hem birey hem örgüt açısından önemli sonuçları yansıtmaktadır. Birey açısından, terfi ve kişisel kariyer gelişiminde artışlar görülür ve çalışan maddi anlamda doygunluk yaşar. Aynı zamanda bireyin örgüte karşı davranışları örgüt tarafından ödüllendirilir. Çalışan örgüt kimliğiyle özdeşleşip çalışanın aidiyet ve güven duygusu artar. Bireyin örgüte yüksek sadakat duyması ile kendi kararlarını kendileri almalarını sağlar ve örgütün en değerli üyeleri olurlar. Bunun yanında yüksek bağlılık, bireysel gelişimi, yaratıcılığı ve yenilik fırsatlarını bastırmaktadır. Aynı zamanda çalışanların örgüt normlarına yüksek sadakati değişime karşı direnç göstermelerine sebep olmaktadır. Çalışanın fazla stresli olmasına ve bu yüzden aile ve arkadaşları arasında gerginlik yaşamalarına da neden olmaktadır. Çalışanın, işine fazla zaman ayırması iş dışı aktivitelerle uğraşmasına engel olmakta ve bu nedenle de çalışan üzerindeki enerjiyi atamamaktadır (Başyiğit, 2006: 69-70).

Yüksek düzeyde bağlılık örgüte güvenli ve kararlı iş gücü sağlamaktadır. Çalışanların örgütü tamamıyla benimsemeleriyle verimliliğin daha fazla sağlanması açısından örgüt çalışana istediklerini kabul ettirmektedir. Bu sayede örgütün performansı ve rekabet edebilirliği yükselmektedir. Bu doğrultuda örgütün hedeflerine ve amaçlarına ulaşabilmesi sağlanmaktadır. Yüksek bağlılığın aynı zamanda olumsuz sonuçları da vardır. Yüksek bağlılık; çalışanların geçmişteki uygulanan politikalara ve gelenekselleşmiş uygulamalara fazlasıyla bağlı kalması örgütsel esnekliğin azalmasına, yenilik ve uyumluluğun olmamasına neden olmaktadır. Ayrıca çok çalışan personelin örgüte karşı düşmanlık ve öfke

hissedebileceği düşünölmektedir. Çalışanın örgüte yüksek sadakat duyması işletmenin yararına usulsüz, yasadışı veya etik olmayan davranışlarda bulunmalarına sebep olabilmektedir (Somuncu, 2008: 42-43).

Şekil 2.1’de örgütsel bağlılık düzeyleri ile ilgili incelenen üç ana başlığın çalışan ve örgüt açısından olası olumlu ve olumsuz sonuçları özet olarak gösterilmektedir.



	ÇALIŞAN		ÖRGÜT	
	OLUMLU	OLUMSUZ	OLUMLU	OLUMSUZ
DÜŞÜK DÜZEYDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	-Bireysel yaratıcılık, orijinallik ve yenilik oluşumu -İnsan kaynaklarının etkili kullanımı	-Mesleki gelişimde yavaşlık -Dedikodu sonu yükselen şahsi maliyetler -İş görenin örgüt hedeflerini zedeleyecek olası ayrılma, çıkarma ya da gayret göstermeme	-Zararı belirleyerek, morali yükselterek ve tekrardan işe alımlarla, iş devrinin gerçekleşmesi ve az ve yıkıcı başarımın engellenmesi -İş Görenlerin söylentileriyle hataların ortaya çıkması ve örgüte yararlı olması	-Yüksek miktarda iş devri, işe geç kalma, işe geç kalmada isteksizlik, örgüte sadakatsizlik, düşük iş kalitesi, örgüte karşı olmayan aktiviteler, rol modeline zarar verme, çalışan üzerinde sınırlı kontrol
ORTA DÜZEYDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	-Ait olma, bağlılık, itimat, etkin olma duygularının gelişmesi -Örgütten değişik kimliğin korunması -Yaratıcılıkta şahsi bağımsızlık olması	-Muhtemel sınırlı kariyer gelişme ve ilerleme imkânları -Örgüt ve iş gören arasında kolay olmayan uzlaşma	-yükselen iş gören kıdemi, sınırlı işten ayrılma isteği, kısıtlı iş devri, fazla iş doyumu	-Çalışanın rol üstü ve vatandaşlık davranışlarının sınırlanması -İş görenlerin örgütsel istekleri iş dışı istekleri dengeleme ihtimali
YÜKSEK DÜZEYDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	-Kişisel beklenti ve mesleki gelişimi karşılama -Tutumların örgüt tarafından mükâfatlandırılması -Çalışanın iş yapma tutkusu	-Kişisel gelişme, yaratıcılık imkânlarının boğulması -İş görenler tarafından değişime karşı direnç gösterilmesi -Toplumsal ve aile ilişkilerinde ruhsal gerilim yaşanmaması -Örgüt dışı organizasyonlar için kısıtlı süre ve zaman -Arkadaş ilişkilerinde zayıflama	-Güvenli ve dengeli iş gücü oluşumu -Daha fazla üretim için iş görenin örgütün isteklerini kabul etmesi -Örgütsel hedeflerin karşılanması -Yüksek başarım	-İnsan kaynaklarının yerinde kullanılması -Örgütsel esneklik, yenilik ve uyum eksikliği -Geçmiş politika ve süreçlere tam güven -Örgüt adına yasa dışı ve etik olmayan davranışların ortaya çıkması

Şekil 2. 1. Bağlılık Düzeyleri Olası Sonuçları

Kaynak: Yağcı, 2007: 120.

2.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

İş görenlerin örgütün amaçlarını benimseyerek, bu amaçlara erişmek için gayret gösterme, uyum içerisinde karşılıklı pozitif sonuçlar elde etmesi olarak tanımladığımız örgütsel bağlılık ile çok sayıda etken arasında ilişki bulunmaktadır. Bu bölümde bireysel faktörler, örgütsel faktörler ve örgüt dışı faktörler incelenecektir.

2.4.1. Bireysel Faktörler

Örgütsel bağlılık ile bireysel faktörler anlamlı bir şekilde birbiriyle girintili kavramlardır. Örgütsel bağlılığın oluşmasında bireysel faktörler büyük önem taşımaktadır.

Örgütlerin varlık sebepleri, insanların giderek çeşitlenen gereksinim ve arzularını gidermektir. Bireyler örgütlere bir takım gereksinim ve arzularını gidermek için katılım göstermektedir. İş görenlerin bu arzu ve gereksinimlerinin onların bireysel ihtiyaçlarını, isteklerini meydana getirir. Çoğu zaman örgütler kişisel bakımdan bu bireysel hedeflere erişmede kullanılan bir araç konumundadırlar. Bundan dolayı örgütlerin bu gayeleri karşılayabilmek ya da bu gayelere hizmet edebilme kabiliyeti ve kapasitesi örgütsel bağlılığı etkilemektedir. İş görenlerin işletmelerdeki isteklerinin gerçekleşme seviyesinin bağlılıkla ilgili olduğunu açıklayan çalışmalar bulunmaktadır (Smadov, 2006: 91). Bir konaklama çalışanını ele aldığımızda işletmedeki ilk başlardaki taşınmış olduğu örgütsel bağlılık bütünüyle bireysel bir faktördür. İlerleyen zamanlarda örgütsel bağlılığı şekillenebilir. İş görenin gayesi gereksinim ve amaçlarını konaklama örgütü tarafından karşılanmaktadır, örgütü kendisi için bir araç olarak görmektedir. Bundan dolayı örgütün personelini gereksinimlerini giderebilme ya da hedeflerine hizmet edebilme boyutu örgütsel bağlılığa direkt olarak etkili olacaktır.

İş gören ile örgüt arasında esasta iki çeşit sözleşme bulunmaktadır. Bu sözleşmeler; iş sözleşmesi ve ruhsal sözleşmedir. İş sözleşmesi, iş gören ile örgüt idaresinin karşılıklı hak ve sorumluluklarının belirlendiği yazılı ve formel sözleşmelerdir. Ruhsal sözleşmede, örgütlerde idareciler, iş görenler ve diğer bireylerin daima uymak zorunda oldukları ve kendilerinden beklenen tutumlarla ilgili yazılı olmayan karşılıklı gösterilmesi beklenen koşulların tümüdür (Dolu, 2011: 30). İş görenler ve örgütleri sözleşmeye başlama koşulların yalnızca sözleşmeler olmadığı açıktır. Bu da ruhsal sözleşmenin örgütler için ne kadar önemli olduğunun göstergesidir. Ruhsal sözleşme karşılıklı uyum, örgütsel bağlılığı yükseltecek karşılıklı

menfaat sağladığı, yüksek iş doyumu ve verimlilik artışı sağlayan pozitif neticeleri de beraberinde getirecektir.

Eğitim düzeyi, medeni durum, yaş, örgütteki çalışma süresi, cinsiyet gibi kişisel niteliklerdeki farklılıklar, örgütsel bağlılığa etkisi olmaktadır.

Cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ile ilgili araştırmalar özellikle kadınların son zamanlarda iş yaşamında faal olarak rol almasıyla birlikte artmıştır. Bu araştırmalarda örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasında değişik sonuçlar elde edilmiştir.

Bayanların evdeki ev işleri ve annelik gibi sorumlulukları iş hayatlarındaki sorumluluklarından daha fazla önem verdikleri ve bundan dolayı kadınların örgütsel bağlılık düzeylerinin erkeklerden farklı olduğu iddia edilmektedir. Aile içerisindeki sorumluluklarından dolayı bayanların buldukları örgütlere karşı erkeklere göre daha az örgütsel bağlılığa sahip olacakları iddia edilmektedir (Güçlü, 2006: 59). Pozitif açıdan bakıldığında da erkeklere göre sorumluluk duygusu daha erken oluştuğu için örgüt içinde aldıkları mesuliyetleri daha fedakâr yapabilmektedirler.

Diğer bir kuramda “iş özelliklerinin ve çalışma şartlarının bütün iş görenler için eşit olduğu kabul edilerek, bayanların ve erkeklerin aynı şartlarda çalıştıkları örgüte aynı düzeyde bağlılık gösterecekleri iddia edilmektedir” (Güçlü, 2006: 59). Çalışma şartlarını değiştiren birçok unsurun olması bayan ve erkeklerin çalışma koşullarını eşit düzeye getirmekte örgüt için problemler çıkardığı düşünülerek bağlılık düzeylerinde farklılık gözlenmesi ihtimaller içindedir.

Yapılan çalışmalara baktığımızda erkeklerin bayanlara göre daha fazla örgütsel bağlılık gösterdiği bulunmuş iken, bazılarında eşit, bazılarında da bayanların erkeklere göre daha fazla örgütsel bağlılık gösterdiği gözlemlenmektedir.

Örgütsel bağlılığı etkileyen bireysel unsurlarda biri de yaştır. Yaş ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ile ilgili çok farklı görüşler bulunmaktadır. Bazı araştırmacılar genç yaşta kişilerde örgütsel bağlılık düzeyleri fazla derken, bazıları ise yaş ilerledikçe örgütsel bağlılığın da yükseldiğini ifade etmektedir.

Genç personellerin işlerini daha eğlenceli gördükleri, daha isteyerek iş gördükleri ve yaşlı personellere nazaran örgütlerine daha bağlı oldukları saptanmıştır (Kirel, 1999: 115). Bu durum gençlerde daha fazla görülse bile kısa süreli durumlar olarak nitelendirilebilir. Zamanla

yine bireysel değişkenlerden dolayı birçok gençte örgüt ile arasındaki uyumu sağlayamama, iş uyumu gibi sebeplerle örgütsel bağlılıklarında azalmalar gözlenecektir.

İleri yaşlarda bulunan personellerin genç personellere göre örgütsel bağlılıkların fazla olması Şu şekilde sıralayabiliriz.

- Örgütte ne kadar fazla sürede bulunursa daha iyi görev alma olasılığının yükseleceği düşüncesi.
- Yaş ilerledikçe bir başka örgütteki cazip işlere atılmanın (macera fikri) riskli olabilmesi.
- Yaşlarının vermiş olduğu bir iş deneyiminden dolayı iş ile ilgili kendilerine olan güvenlerinin yüksek olması.

Bütün bunlar, yaş ilerledikçe örgütün verimini yükselteceğinden dolayı örgütsel bağlılığı da yükseltecektir.

Personellerden evli olanlar ailevi yükümlülükleri, bakmakla sorumlu olduğu anne-babaların olması ve bunların gereksinimlerini giderecek maddi sorumluluklarının bulunması sebebiyle örgütlerine daha çok bağlılık gösterecekleri yönünde bir düşünce meydana gelmektedir.

Yeni bir iş ya da iş teklifi durumunda evli olmayanlar evli olanlara nazaran daha cesaretli ve girişken davranabilirler. Bunun sebebi de evli olmayanların düzenli bir yaşamları yoktur ve sorumluluğunu üstlendiği bireylerin sayısı daha azdır. Hayatlarında olan en ufak değişiklik yalnızca onları etkileyecektir. Lakin evli kişilerin sorumluluklarını taşıdıkları bireyler vardır. Yaşamlarını rahatlıkla riske atamazlar. Bundan dolayı evli olan bireyler daha müdebbir ve dikkatli olmak mecburiyetinde olduklarını hissedebilirler. Bu durumda o bireyleri mevcut örgütlerine daha bağlı kılar. Bütün bu etkenler neticesinde evli olan kişilerin bekâr olanlara göre daha yüksek örgütsel bağlılıklarının olacağını söylememiz mümkündür (Cengiz, 2001: 54).

Eğitim durumu ile örgüte bağlılık arasında olumsuz bir ilişki bulunduğu; eğitim seviyesi yüksek olan personellerin, örgütten beklentilerin daha fazla olacağından kaynaklanabileceğini iddia etmektedirler. Eğitim seviyesi yüksek olan personeller, mesleklerine, örgütlerine olan bağlılığından daha fazla olabilirler ve daha çok sayıda alternatif iş imkânlarına sahip olabilirler. Eğitim seviyesi yüksek olan kişilerin örgüte ruhsal olarak

katılımlarını başarılı bir biçimde sağlamak örgütler bakımından daha güç bir iş olacaktır (Atay, 2006: 82-83). Lakin eğitim seviyesi yüksek olan personellerin beklentilerini gideren ve örgüte olan sorgulayıcı yaklaşımlarını değerlendiren örgütler hizmet kalitesi olarak farklılık yaratacaklardır.

Eğitim seviyesi fazla olan personeller, ilk olarak örgüt içerisinde mesleki başarımlarını geliştirebilmek maksadıyla başarımlarını sergiledikleri için menfaatlerini sonraki plana atmaktadırlar. Eğitim seviyesi az olan personellerin, içinde oldukları örgüte bağlılıkları ise bir başka örgütte çalışma imkânı bulamama düşüncesi doğmaktadır (Başyigit, 2006: 45). Bu şekilde örgütsel bağlılık arasında zıt yönlü bir ilişki olduğu aşikârdır.

Örgütte geçirilen zaman personelin örgüte için yapmış olduğu yatırım olarak değerlendirildiğinde örgütsel bağlılıkla direkt olarak etkileşmektedir. Yatırımında kayıp yaşamak istemeyen personel, bulunduğu örgüte daha çok bağlanmaktadır (Çöl ve Gül, 2005: 295-296). Örgütte geçen zaman çoğaldıkça paralel olarak yatırımın da yükseldiği düşünülmektedir. Örgütsel bağlılık da yükselecektir.

2.4.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel bağlılığa etkisi olan etmenler genel olarak, örgütsel adalet, ücret düzeyi ve ödüller, örgüt kültürü, yönetim şekli ve yönetime katılım, işin nitelikleri ve ekip çalışması olarak incelenmektedir.

Örgütsel kültür; toplumun hayat şekli olarak tanımlanan kültür, toplumdan topluma değişiklik gösterir. Bütün toplumların kendilerine özgü geleneği, adetleri, kültürü vardır. Sahip olunan bu kültürel değerler, toplumları birbirlerinden ayırmaktadır. Toplumun kendine has bir kültürü varsa, o toplumda bulunan örgütlerinde kendilerine has bir kültürü bulunmaktadır (Ataman Unutkan, 1995: 32). Örgütlerde bulunan bu kültürler kimlikleri gibidir.

Örgütsel kültür örgütte bulunan bireylere değişik bir kültür sunan ve örgüte bağlanmasına yardımcı bulunan ve örgütte bulunan bireyler tarafından paylaşılan iç değişkenlerden meydana gelmektedir. Başka bir ifadeyle, örgüt kültürü, bir örgütün esas değer ve inançlarını personellere ileten simge, mitoloji ve seremonilerinin toplamıdır (Kozlu Cem, 1986: 83). Şayet bir örgütün personelleri arasında, paylaşılacak ya da kabul edilecek bir

kültür oluşmamışsa, personellerin kendi aralarında ve örgütleri ile iletişimleri söz konusu olmamaktadır.

İnsanlarda olduğu gibi örgütlerinde kişilikleri vardır. Sert ya da esnek, uzak ya da destekleyici, tutucu ya da yenilikçi olabilirler. Örgütte meydana gelen bu sembolik yaklaşım örgütsel kültür kavramıyla örgütü bir makine ya da canlı bir organizma olarak görmeden çok, yeni bir boyut kazandırır (Kutunis, 2010: 132). Kültür kimliğinin yardımıyla bu şekilde bir düşünce örgütü yaşayan bir sistemde ötesinde değerlendirerek, değişik hayatları içerisinde barındıran ayrı bir yaşam formu, düşünceler sistemi olarak algılamamızı sağlamaktadır.

Örgüt kültürün belirleyici özelliklerini şu şekilde sıralamamız mümkündür:

- Örgüt kültürü kazanılmış ya da öğrenilmiş bir olgudur. Kültür, örgütün çalışma konusu, alanı, toplum içerisindeki konumu, daha önceki zamanlarda başarılı işler yapmış olan ve bugünkü günde görevde olan üst kademe idareci ve önderlerin benimseterek kabul ettiği norm ve tutumlarla meydana gelir ve bütün personelleri etkiler.
- Örgüt kültürü personeller için paylaşılr olmalıdır. Örgütün ayırt edici özelliğe sahip ortak özelliği olan kültüre, tüm personeller inanç göstermeli, saygı duymalıdır.
- Örgüt kültürü yazılı bir şekilde bulunmamaktadır. Kültür, personellerin bakış açılarında, bilinç ve zihinlerinde inançlaşır.
- Örgüt kültürü sistemli bir biçimde tekrarlanan ya da ortaya çıkarılan tutumsal kalıplardır. Geçmişten günümüze belli bir kareografide yinelenerek geleceğe aktarılan bir yapıya sahiptir (Eren, 1989: 105). Bu şekildeki örgütsel kültüre sahip olan kurumlarda personeller neler yapması gerektiğini bilir ve ona göre tutum gösterir. Kendi çizgisini oluşturan örgütte ne yaptığının bilincinde olan personeller kişisel olarak yüksek başarılar elde etmeseler bile grup halindeki çıktılarını anlam ifade eden bir netice gösterecek, bu da örgütsel bağlılık bakımından pozitif bir biçimde örgüte yansıtacaktır.

Örgüt içerisinde bulunan uyumlu tutum ve ilişkileri tanımlayan örgüt kültürü, personelleri güdülemek, işbirliği sağlamak “biz” hissini ve ekip çalışmasını pekiştirmek, iş görenleri örgüte bağlamak gibi fonksiyonları yerine getirmektedir (Akıncı Vural ve Coşkun, 2009: 4). Böyle bir örgüt kültürü değişik kişiliklerin, değişik fikirlerin aynı örgütte bir hedef için hareket ettikleri, aynı dili konuştukları, örgüt kültürünü benimseyerek yüksek başarımlı personelleri ola ve hedeflerine erişen bir kurum haline ulaşmış olacaktır.

Örgütsel bağlılığın oluşması için gereken bir etmen ise iş görenlerin adaletli bir ortamda çalıştıklarına inanmasıdır. Bu çalışma ortamında adaleti net olarak anlamak için örgütsel adaletin bilinmesi gerekmektedir (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009: 4). Bireyler gün içinde karşı karşıya kaldığı her olayla ilgili acaba ne kadar adaletli diye değerlendirme yapar ve bu değerlendirme neticesinde reaksiyon göstermektedir. Kimi bireyler susma hakkını kullanarak, kimisi kızgınlık sergileyerek, kimileri de tebrik ederek reaksiyon göstermektedirler. Örgüt içerisinde yapılan bu tanımlamaların bilinmesi iş görenlerin doğru değerlendirme yapması için önemlidir (Özdevecioğlu, 2003: 78).

Örgütsel adalet iş görenlerin bireysel doyumlarını ve örgütlerin görevlerini etkili bir biçimde yerine getirmek için gereklidir. Negatif taraftan baktığımızda adaletsizlik örgütsel bir problem olarak bakılmaktadır (Önderoğlu, 2010: 4). İş görenlerin bireysel doyumlarına bakıldığında adaletli örgüt beklentisi çoğalmaktadır. Adaletsiz bir iş hayatında, iş görenlerde her daim bir eksiklik duygusu ve bundan dolayı da tatminsizlik meydana gelecektir. Örgüt bakımından da örgütün adaleti sorgulanacak ve adaletsizlik bir fazilet eksikliği olarak örgüte giydirilecektir.

Örgütsel adalet tanımını üç alt boyutta özetlemek mümkündür. Bunlar; dağıtım adaleti, süreç adalet ve etkileşim adaletidir. Bu alt boyutları da aşağıdaki gibi özetlemek mümkün olabilir:

- Dağıtım Adaleti: Elde edilen ücret, mükâfat, makam bakımından yükselme ve ceza gibi bütün kazanımın iş görenlerce adaletli olarak algılanmasını ifade etmektedir.
- Süreç Adaleti: Örgüt içerisinde kazanılan kazanımların dağıtım kararlarının alınma süreçlerinin, iş görenlerce adaletli olarak algılanmasını tanımlar. Örgüt aracılığıyla alınan kararların çoğunluğu, iş görenler ile ilgilidir. Bunların kimisi iş görenlerin ücretleriyle, kimisi iş görmeleriyle, kimisi de buldukları toplumsal ortamlarla ilgilidir. Bu kararlar iş görenler bakımından bir netice getirecektir. Neticelerin önemi, iş görenlerin deneyim ettikleri karar alma sürecini eleştirel olarak değerlendirmelerini sağlamaktadır. Personel bu durumda kendini alınan kararın adaletli olup olmadığını sorgulamaktan alıkoyamaz.
- Etkileşim Adaleti: Örgüt kazanılan kazanımları birçok unsuru değerlendirilerek dağıtım kararlarını almaktadır. Etkileşim adaleti bu kararların alınmasına ilişkin süreçleri, personellere karşı saygılı ve dürüst bir biçimde açıklanmasıdır (İçerli, 2010: 78-87).

Yönetim şekli, yönetimin personellere karşı davranışı ve koyulan şartların uygulanma biçimi gibi durumlar personellerin örgütleri ile olan ilişkilerini etkilemektedir. Personeller üzerindeki yönetim biçimi iki şekilde etkili olmaktadır. İlki karar verme sürecine personellerin katılımını sağlamaktadır. Katılım, neticede bireyin kendisine saygı gösterilmesini ve bu gereksinimlerini karşılayabilecek değişik örgütler arayacaklardır. Örgütlerde personellerin kararlara katılımının oluşturulması, personellerin yönetsel taleplerini gidererek, örgüt içindeki kararların iyileştirilmesine de hizmet edecektir. Kararlara katılım gösteren çalışan, çalışma arkadaşlarına, işini ve idareye karşı pozitif duygular geliştirecek ve örgütsel bağlılıkları da çoğaltacaktır. Bir diğeri de çalışan merkezli olmaktır. Yani, iş personellere yönelik olma ve onları destekleyici ilişkiler geliştirmektir. İdarenin iş görenler ilişkilerini desteklemesi ve yardımda bulunması, personellerin örgütsel bağlılıklarını yükseltmektedir (Erdil, 2004: 19). Örgütsel idare biçimlerini iyi belirleme mecburidir. Yapılması gereken işi örgütün idaresi belirlemiş olsa bile işi yapacak olan personellerdir. Personeller idarenin almış olduğu kararlara katılmak eğilimindedir. Bu şekilde kendilerini etkileyecek olan kararların kendilerince alınması duygusunu istemektedirler. Bu da iş performansını yükseltmektedir. Bu biçimdeki idare anlayışı mutlaka göstermelik olmamalıdır. Alınan düşünceler mutlaka incelenmeli ve yapılabilir düzeydekiler faal hale getirilmelidir. Aksi takdirde personeller bunu fark ederek ters bir reaksiyon oluşabilir.

Bir personelin örgütünden kendi hayat standartlarını giderecek kadar emeğinin karşılığı olarak ücret alması ve göstermiş olduğu yüksek performanstan dolayı ekonomik ya da farklı mükâfatlandırma yöntemleri ile ödüllendirilmesi personelin örgütsel bağlılığını ve işindeki verimini yükseltir.

Acuner'den yararlanılarak çalışanların takdir edilmesi ve ödüllendirilmesi amacıyla gerçekleştirilebilecek bazı uygulamaları aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür.

- Personellere başarılarından dolayı plaket ya da sertifika verilmesi
- Uzun yıllar çalışan personellerine vermiş olduğu hizmetten dolayı teşekkür belgesi verilmesi
- Örgüt içerisindeki çalışma ve proje gruplarının yapmış oldukları çalışmaları üst makamlara gösterme fırsatının sağlanması
- Yapılan projeler sonucunda kazanılan başarıların bütün kuruma duyurulması
- Örgüt içindeki gereksiz para, zaman, emek vb. harcamaları engelleyen personellere teşekkür mektubu yazılması (Acuner, 2013: 258). Bunun gibi

metotlar örgütün, personel tarafından daha iyi sahiplenilmesini, pozitif tutumların tekrarlanmasını sağlayacaktır. Tüm personeller yaptıkları iş karşılığındaki hak ettikleri ücreti ve başka personellerden ayrı olarak göstermiş oldukları başarı ve emek sonucunda en azından küçük bir teşekkür almak isterler. Yapılan ödüllendirmeler personel bakımından gösterdiğim başarılar yetkililer tarafından görülüyor duygusu uyandırmaktadır. Ayrıca başarı mükâfatlandırılmadığı takdirde, örgütün esas amacı haline gelmiş örgütsel bağlılık gün geçtikçe azalacaktır.

Bir işin nasıl olduğu bireylerin işten doyumunun ne kadar olduğunun belirlenmesini sağlar. Personeller kendilerini zorlayabilecek olan işleri seçerler, her gün onlar için sıradan ve sıkıcı olan işlerle uğraşmak istemezler. İş ile ilgili personellerin iş doyumunu etkileyen çok önemli iki nokta vardır ve bunlar çeşitlilik, çalışma yöntemlerinin ve çalışma aşamalarının kontrol edilmesidir. Çoğunlukla yeteri kadar iş çeşitliliği personeller de güdülemeyi yükseltecektir. Şayet çeşitlilik az olursa personeller sıkılır ve yorulur. Tam tersinde de gereğinden fazla çeşitlilik olursa bu da personelleri strese sokar. Personellere işleri ile ilgili gösterilen kısmi hürriyet alanlarının oluşturulması da işe bağlılığı yükseltir. Tam tersinde yani personellerin üzerinde baskının çok olması güdülemeyi düşürür ve iş tatminsizliğine sebep olur (Tümgan, 2007: 19). Örgüt içinde değişik birimlerin kendi içlerinde, kendileri ile ilgili problem saptaması ve tespit edilen problemlerin çözüme ulaştırılması ve bunu kendi isteği ile yapmaları önemlidir. Problemin saptanması ve çözüme ulaştırılması aşamasındaki süreçler, ilgili personellere görevini gereğince yapma duygusu ve kısmi özgürlük verecektir (Eren, 1989: 105).

Personellerden daha yüksek başarılı sonuçlar almak için insan kaynakları üstünde yoğunlaşan işyerleri, kişisel çalışma metotlarının yeteri kadar verimli olmadığını düşünmeye başlamışlardır. Artan rekabetle savaştan çok sayıda işyeri, ekip çalışmasının daha fazla verimlilik gösterdiğini, çalışma masrafını düşürdüğünü, çalışanın verimini, işyerine olan bağlılığını ve motivasyonunu yükselttiğini kabul etmektedir. İşyerlerinin yarış üstünlüğü sağlamak için, personellerin kabiliyetlerinden daha çok faydalanabilmelerine ve personeller arasında güçlü bir etki yaratabilecekleri ekip faaliyetlerine yönelmeleri gerekmektedir (Küçük, 2008: 168).

Özler ve Koparan'dan faydalanarak başarılı bir ekip çalışmasının oluşması için ekiplerde olması gereken bazı özellikleri şu şekilde özetlemek mümkündür:

- Hedef odaklılık: Grup üyelerince ulaşmaları gereken hedef ne kadar benimsenmiş ise başarıda o düzeyde fazla olmaktadır.
- Doğru üyelerden oluşma: Hedeflere uygun ve hedefe ulaşma aşamasındaki zorlukların üstesinden gelme yetisine sahip üyeler başarıyı yükseltmektedir.
- Yeterince zamana sahip olma: Asıl olan ekibin kısa süre içerisinde sorunu halletmesi değil, çözülmüş olan sorunun bir daha problem yaratmamasıdır. Bunun için gereken süre önemlidir.
- İdare katılımı: Ekip tarafından idarenin desteğini almak, aslında ekip ruhundaki yönetimin ekibin bir üyesi olarak destek görevini yerine getirmesi son derece önemlidir.
- İyi bir iletişim: Bilhassa kendi içerisinde birbirlerini iyi anlayan bir takım olmalıdır.
- Üst seviyede bilgi sahibi olma: Sunulan hizmet ve yapılan iş için iyi bir eğitime sahip olunmalı, gerektiği zaman sorunları çözebilme yeteneğine sahip olunmalıdır (Özler ve Koparan, 2006: 3).

2.4.3. Örgüt Dışı Faktörler

Örgüt dışı faktörler denilince personellerin profesyonellik anlayışı ve alternatif iş imkânlarından bahsetmek mümkündür.

Bir bireyin işe başladıktan sonra işine olan bağlılığını etkileyen en önemli örgüt dışı unsur, yeni bir iş bulma imkânlarının bulunmasıdır. Yeni bir iş bulma imkânları, yalnızca personellerin bireysel yetenekleri ile değil, örgütün içinde olduğu sektör, küreselleşme ve ülkenin sosyo ekonomik durumu gibi milli ve milletlerarası değişkenlerle de ilgilidir (Gündoğdu, 2009: 41). Yaşamış oldukları bölgede personeller tarafından değişik iş imkânlarının varlığının bilinmesi, örgütüne olan bağlılığını ve işine olan mesuliyetlerini düşürebilmektedir.

Profesyonellik ise daha çok personelin mesleğine bağlılığı ile ilgili bir unsurdur. Profesyonellerin özelliklerini şu şekilde sıralamak mümkündür.

- Sektörleri ile alakalı çeşitli örgütler meydana getirerek, bunlara üye olarak, kongre, eğitim aktiviteleri gibi değişik toplantılara katılım göstererek, kitap, makale vb. yayınları takip ederek bir cemaatleşme tutumu içerisine girerler,
- Toplumsal sorumlulukları yüksektir,

- Kendilerine has ilkeleri vardır ve bu ilkelere inanırlar,
- Otonomluk isteğinde bulunurlar.

Yukarıda söylenmiş olan özelliklerden yola çıkarak profesyoneller, “kendi kurallarını kendilerinin koyduğu ve bunlara inanan, toplumsal sorumluluk sevipleri yüksek, özgür hareket etme isteğinde bulunan ve çoğunlukla kendi alanları ile alakalı değişik oluşumların çatısı altında birleşen kişiler” olarak tanımlamak mümkündür (Atalay, 2010: 83-84).

Bartol (1979: 819) profesyonellik ile örgütsel bağlılığın ilişkisini incelediği çalışmasında, çalışanlardaki örgütsel bağlılık düzeylerinin yüzde 19,64'lük bölümündeki değişimin profesyonellikten kaynaklandığı belirtmektedir. Bogler ve Somech (2004)'in yaptığı çalışmada ise profesyonel büyüme algısının çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerinde oldukça etkili olduğu görülmektedir.

Sektör durumunun, ülkenin sosyo-ekonomik durumunun ve işsizlik oranının birbirleriyle çok yakından ilişkili olduğu ifade edilebilir. Kriz ortamının bulunduğu bir ülkede çalışanların işlerini kaybetme korkusuyla işlerine daha fazla sahiplenmesi beklenir.

İşsizlik oranının ise iş fırsatlarının bir bileşeni olduğu söylenebilir. İşsizlik oranı fazla olan bir bölgede çalışanların iş değiştirme imkânlarının fazla olmaması ve atıl iş gücü nedeniyle örgütlerine bağlı olmaları beklenebilir. Bu gibi bir durumda özellikle devam bağlılığında artış beklenebilir. Aksi bir durum söz konusu ise, işsizlik oranının az olduğu bölgelerde çalışanların iş değiştirme imkânlarının önünün açık olduğu söylenebilir.

2.5. Örgütsel Bağlılık Kuramları

2.5.1. Tutumsal Bağlılık Kuramları

Tutum ve inanç kavramlarının anlamları farklıdır. İnanç, yetinme, bilgi ve imanı içine alan ruhsal bir olayken; tutum, kişinin iç dünyasının bir yönü ile alakalı olarak, belirli yargılarına ve inançlarına bağlı olarak meydana gelen coşku ve tanıma sürecidir. Tutumlar buldukları değer ve inanç yargıları buldukları sürekliliklerini devam ettirirler (Eren, 1989: 105).

Tutumsal bağlılıkta, iş görenin belli bir organizasyon ve o organizasyonun amaçları ile özdeşleşmesi ve o amaçları kolay hale getirmek için örgüt üyeliğini koruması durumu olarak açıklanır (Blau and Boal, 1987: 290). Başka bir söyleyişle, tutumsal bağlılık iş görenin belirli

bir örgütle ve örgütün amaç, değer ve gayeleri ile kendi değer ve gayelerini özdeşleştirip, bu gayelerin gerçekleştirmek maksadıyla örgüt üyeliğini devam ettirmeyi istemesinde meydana gelen bir tepkidir (Güçlü, 2006: 8).

Bundan dolayı bu çeşit bir bağlılık, örgütten ayrılmama ve örgüte bağlanma hissini içermekte olup iş görenlerin birtakım manevi ödül ve çıkarlar karşılığı kendilerini örgüte bağladıkları bir alış veriş ilişkisidir (Gül, 2002: 41).

Etzioni'ye göre örgütün örgütte bulunan personeller üzerindeki otoritesi ve gücü, örgütsel bağlılığın esas sebebidir (Solmuş, 2004: 213- 214).

Etzioni örgütsel bağlılık kavramını iş görenlerin örgütsel bağlılıkları açısından üç kategoride incelemiş ve bu üç kategoriden kesinlikle biri kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir (Güçlü, 2006: 10). Bu örgütsel bağlılık türlerini şu şekilde açıklamak mümkündür;

- **Negatif Bağlılık;** iş gören hareketlerinin şiddetli bir şekilde sınırlandırıldığı durumlarda meydana gele, örgüte karşı olumsuz bir yönelimi tanımlamaktadır (Gülova ve Demirsoy, 2012: 58). Bu katılım şekli, seçeneklerin olmamasından meydana gelmektedir. Bu tür katılım duyan personeller işten ayrıldıkları zaman mali kayıplarının olması, başka iş seçeneklerinin olmaması ya da ailelerinin başka bir şehir-mahalleye taşınma olanaklarının olmaması gibi değişik sebeplerden ötürü işlerinden ayrılamamaktadırlar (Güçlü, 2006: 10). Görüldüğü gibi burada iş gören örgütsel bağlılık göstermemekte ancak üyeliklerini sürdürmektedir.
- **Hesapçı Bağlılık:** burada örgüt ve üyeler arasındaki alışveriş bağlantısı söz konusudur. Üyeler örgütlerine göstermiş oldukları katkılarından dolayı elde edecekleri mükâfatlardan ötürü bağlılık duymaktadırlar (Kılınç, 2013: 41). İş gören, örgüte göstermiş olduğu katkıdan ötürü bunun karşılığını tam olarak aldığına inandığı zaman örgüte karşı göstermiş olduğu bağlılık, hesapçı bağlılıktır. İş gören, almış olduğu ücret karşılığında birim zamanda olması gereken iş miktarı kadar ürün meydana koyar (Gülova ve Demirsoy, 2012: 58). Başka bir söyleyişle, verilen ücrete karşılık olarak bir günde yapılması gereken iş normuna uygun bir bağlılık göstermektedir (Schein, 1978: 65).
- **Ahlaki Bağlılık:** Örgütün hedefleri, değerleri ve uyulması gereken kurallarını içselleştirerek yetkeyle özdeşleşme esasına dayanan, örgüte olumlu ve yoğun bir

yöneliştir (Gülova ve Demirsoy, 2012: 58). Başka bir söyleyiş ile iş gören örgütün hedefini ve örgütteki işini özünden değerli saymakta ve işi, her şeyden önce, ona değer verdiği için yapmaktadır (Schein, 1978: 65).

Kanter, örgüt aracılığıyla üyelere dayatılan davranışsal isteklerin farklı bağlılık çeşitlerinin meydana gelmesine neden olduğunu savunmaktadır (Gül, 2002: 42). Bunlar;

- **Devama Yönelik Bağlılık:** Personeller örgütleri için özveride bulunmakta, örgüte büyük oranda yatırım yapmaktadırlar. Bu durumda bağlılığın meydana gelebilmesi için örgütten ayrılmamanın maliyeti, örgütte kalmanın maliyetten daha fazla olmalıdır. Başka bir söyleyişle, personeller bir örgütte kalmak için büyük oranda öz verilik yapmışlarsa, sistemin kalıcı olmasını sağlamak için önemli oranda bağlılık göstereceklerdir (Gül, 2002: 42; Güçlü, 2006: 11; Gülova ve Demirsoy, 2012: 58).
- **Kenetlenme Bağlılığı:** Bireyin bir gruba ve o grupta olan ilişkilere bağlılığıdır. Kenetlenme bağlılığı gruba karşı pozitif hissi yaklaşımları kapsar. Grubun bütün üyeleri ile ilgilenmek, ilişkide bulunmak ve o gruba ait olduğunu hissetmek bireye hissi bakımdan bir doyum sağlayacaktır. Sağlanan bu doyum bireyi örgütüne bağlayacaktır. Örgütler üyelerinin ruhsal bağlılıklarını ve kenetlenmelerini gerçekleştirmek amacıyla personel oryantasyonu, yeni üyelerin bütün bireylere duyurulması, üniforma ve rozet gibi sembol kullanımı, kuruluş kutlamaları gibi metotlara başvururlar. Bahsedilen bütün bu metotlarla grup üyelerinin birbirlerine sınıksız sarılmaları kenetlenme bağlılığını yükseltecektir (Gül, 2002: 42).
- **Kontrol Bağlılığı:** Bireyin örgütte uyulması gereken kurallara bağlı olmasıdır (Solmuş, 2004: 214; Gül, 2002: 42). İş gören, örgütün kurallarının ve değerlerinin beklenen tutumlar için yol gösterici olduğunu düşünmekte ve bu kuralların ahlaki değerlere uygun olduğuna inanmaktadır. Kontrol bağlılığı, personelin etik değerleri ile örgütün etik değerlerinin birbiriyle uyum içerisinde olmasından ortaya çıkmaktadır (Gülova ve Demirsoy, 2012: 58).

Devama yönelik bağlılığın egemen olduğu örgütlerde üyelerin örgütte kalma olasılıkları daha fazladır. Kenetlenme bağlılığın fazla görüldüğü örgütlerde ise örgütün etraftan gelebilecek gözdağı ve tehlikelere karşı kendisini koruma gücü daha fazla olmaktadır. Kontrol bağlılığının olduğu örgütlerde üyeler kendi kurallarını ve değerleriyle örgütün kural ve değerlerini uyum içinde bulmaktadır. Bağlılık çeşitlerinde bu şekilde değişik neticeleri bulunmasına rağmen Kanter, bu üç bağlılık çeşitlerini birbiri ile alakalı olduğunu

söylemektedir. Kanter'e göre, üyelerinin bağlılıklarını oluşturmak için bütün yaklaşımları bir arada kullanmaları gerekmektedir (Gül, 2002: 43).

O'Reilly ve Chatman ise bağlılığın seçeneklerini kavramsallaştırmak için Kelman'ın hareket ve davranış değişikliği çalışmasından yararlanmışlardır (Mowday, 1998: 389).

O'Reilly ve Chatman örgütsel bağlılığı ruhsal olarak incelemiş (Gülova ve Demirsoy, 2012: 58) ve bir personelin örgütle ilişkisinin üç boyutta sürebileceğini belirtmişlerdir. Bunlar (Gül, 2002: 43; Mowday, 1998: 389):

- **Uyum Bağlılığı:** Uyum bağlılığında bulunan personel örgütsel değerleri paylaşmamanın beraberinde, belirli mükâfatlandırmayı ulaşmak için örgüte bağlılık gösterir (Gülova ve Demirsoy, 2012: 58). Başka bir söyleyişle, uyum bağlılığı iş göreninin mükâfatlandırmayı elde etmek için tasarlanmış araçsal tutumlarını yansıtmaktadır (Mowday, 1998: 389).
- **Özdeşleşme Bağlılığı:** Personel, örgütün amaçlarını ve ya değerlerini bizzat kabul edilemez görse de, örgütün alımlı değerleri ya da amaçlarından dolayı organizasyon ile bir ilişki sürdürmek istediğinde özdeşleşme bağlılığı meydana çıkmaktadır (Mowday, 1998: 389; Gül, 2002: 43). Bu bağlılık personelinin, örgütün görüş açılarını kabul etme ve kendisine adaptasyon seviyesini yansıtmaktadır (Gülova ve Demirsoy, 2012: 58)
- **İçselleştirme Bağlılığı:** Personelin kendi değerlerini örgütün ve başka personellerin değerleriyle imtizaçlı duruma getirmesi durumunda meydana gelmektedir. Başka bir söyleyişle, örgütsel değerlerin personelin hareket ve davranışlarına hâkim olması içselleştirme bağlılığı biçiminde tanımlanmaktadır (Kılınç, 2013: 43).

Yukarıda belirtilmiş olan bu üç model de bağlılığın birbirlerinden değişik ve bağımsız olan durumlarını temsil etmektedir.

(Reichers (1985: 468), örgütsel bağlılığı, personelin belli bir örgüt ile özdeşleşmesi ve örgüte angaje olması ile ifade etmektedir. Araştırmacılar örgütsel bağlılık kavramını incelerken personelin örgüt hakkında olan davranışları üzerine odaklandıklarını belirtmiştir. Bundan dolayı, örgütsel bağlılığı davranışsal bağlılık ile aynı anlamda inceleyerek kullanmıştır.

Mowday ve arkadaşları daha öncesinden yapılan incelemeleri esas alarak iki bağlılık modeli kabul etmişlerdir. Bunlar (Eğriboyun, 2013: 46);

- **Tutumsal Bağlılık;** Bireyin örgütsel hedeflerle özdeşleşmesini ve bu hedefler yönünde iş görme isteğini tanımlamaktadır.
- **Davranışsal Bağlılık;** Bireyin davranışsal çalışmalara bağlılığından oluşan bağlılık modelidir (Eğriboyun, 2013: 46).

Mowday ve arkadaşlarına göre, bu iki çeşit bağlılık arasında dairesel bir ilişki bulunmaktadır (Reichers, 2013: 468). Başka bir söyleyişle, personelin sahip olduğu bağlılık davranışı personelde bağlılık tutumlarını kuvvetlendirir; buna karşılık davranışları da bağlılık tutumunu kuvvetlendirmektedir (Güçlü, 2006: 13; Eğriboyun, 2013: 46).

2.5.2. Davranışsal Bağlılık Kuramları

Davranışsal yaklaşımın temeli, Becker'in "Yan Bahis Teorisi" ne dayanmaktadır. Bu teoriye göre, çalışan örgüte zaman, enerji, bilgi ve yeteneğini yatırarak bir "yan bahis" e girmektedir. Çalışan, girdiği bu bahis karşılığında örgütte birtakım kazançlar elde etmektedir. Ancak, çalışanın bu kazançları elde etmesi örgüte yatırmış olduğu değerlerin (zaman, enerji, bilgi ve yetenek gibi) tutarlı bir şekilde sürdürülmesine bağlıdır. Diğer bir deyişle, çalışanın örgütten ayrılması durumunda, örgüte yatırılmış olan yatırımlardan elde edilecek olan kazançlar kaybedilecektir (Liou ve Nyhan, 1994: 101). Burada çalışan bir davranışta bulunduktan sonra bazı faktörlerden dolayı davranışını devam ettirmekte ve bir süre sonra devam ettirdiği bu davranışa bağlanmaktadır. Zaman geçtikçe söz konusu davranışa uygun ya da onu haklı gösteren tutumlar geliştirmekte, bu da davranışın tekrarlanma olasılığını yükseltmektedir. Bir çalışanda davranışsal bağlılık oluşturmak için çalışanın belirli bir süre örgütte çalışması gerekmektedir. Çalışanın zamanla değişen davranışsal yaklaşımı örgütsel bağlılığı da pozitif yönde arttıracaktır (Kılınç, 2013: 51).

Davranışsal bağlılıkta esas durum, hissi bağlılık ya da istekli olarak örgütte kalma eğilimi değil, geçmişteki davranışlardır (Kim, 1999: 420).

Bu yaklaşımda, çalışan örgüte yönelik olumlu duygulardan daha ziyade emeklilik, kıdem, ücret artışları gibi dışarıdan kaynaklanan çıkarlar yüzünden örgüte bağlıdır. Burada bağlılık işgücü piyasasının durumu ve başka bir yerde daha iyi bir iş bulma fırsatı gibi

çalışanın örgütü terk etme yeteneğindeki algılanan kısıtlamalardan kaynaklanan bir davranış olarak algılanır (Chow,1994: 4).

Davranışsal bağlılık ile ilgili iki temel yaklaşım bulunmaktadır. Bunlar Becker'in ve Salancik'in yaklaşımlarıdır (Blau and Boal, 1987: 290).

1960 senesinde Becker'in yapmış olduğu incelemede yalnızca bağlanmadığı zaman kaybedeceklerini düşünerek örgüte bağlanıp iş gördüğünü, aslında örgüte hissi olarak bağlılık duymadığını vurgulamıştır. Becker iş görenlerin insicamlı tutumlar sergilemesinin gerekçesini ise, yan bahis sistemiyle açıklamıştır. Becker'in yan bahis ile anlattığı konu, bir tutum ile ilgili kararı, o tutum ile alakası olmayan menfaatler tarafından belirlendiğidir. Buna göre örgütsel bağlılık, personellerin örgütle karşılıklı olarak iddiaya girdikleri bir süreçtir. Bağlılığın “iddiaya girme” kavramına göre, bir birey değer verdiği bir şeyi ya da değer verdiği şeyleri ortaya koyarak, yani iddiaya girerek örgüte yatırım yapar. Ortaya koydukları şahsi için ne kadar değerliyse bağlılığı da o seviye de çoğalacaktır (Becker, 1960: 32-36).

Becker'in yaklaşımına göre, personellerin örgütlerine bağlılığı, zaman, gayret, mükâfatlar, emek, mevki, vb. örgüte yapmış olduğu yatırımların büyüklüğünü belirler. Süreklilik bağlılığı çok olan personeller mali ya da diğer kayıplardan kaçınmak için örgütte kalmayı mecburiyet olarak görmektedir. İş seçeneklerinin az olması sebebiyle de şartlar gerektirdiği için örgüt üyeliğini devam ettirmekte ve örgüt üyeliğini devam ettirmek için gerekli olan minimal çalışma seviyesinde performans göstermektedir. Bu örgütler bakımından istenmeyen bir bağlılık çeşididir. İş görenin örgütte iş gördüğü sürede vermiş olduğu emek, süre, gayret, kazandığı para, mevki gibi kazanımlar ne kadar çok ise, örgütten ayrıldığı zaman bu ayrılığın getireceği maliyetler o kadar çok olmakta ve bu da iş görenin örgütte bağlılığını yükseltmektedir (Uyguç ve Çımrın, 2004: 92).

Netice olarak Becker, personelin örgütten ayrılmasının toplum bilimsel, ekonomik, ruhsal maliyetlerinin fazlalığı karşısında, kendini örgütte bağlı kalmaya mecburi hissedeceğini, bundan dolayı bağlı kalacağını belirtmektedir (Karasoy, 2011: 53).

Salancik'in yaklaşımına göre örgütsel bağlılık, personelin tutumlarına ve tutumları aracılığıyla çalışmalarını ve örgüte olan ilgisini kuvvetlendiren inançlara bağlanması durumudur. Kısaca, bağlılık personelin tutumlarına bağlanması neticesi ortaya çıkmaktadır (Güçlü, 2006: 12). Başka bir söyleyiş ile, personelin örgüt içerisindeki daha önceki tutumlarına bağlı kalarak bu şekilde tutarlılık göstermesi örgütsel bağlılığı sağlamaktadır. Bu

durumda örgütsel bağlılık, davranışlar ve tutumlar arasındaki uyuma dayanır. Davranışlar ve tutumlar arasında uyumsuzluk olduğunda, personel ruhsal gerilim yaşayacaktır. Uyum olduğunda da bağlılık düzeyi artacaktır. Personelin davranışlarıyla tutumları arasındaki tutarsızlığı yok etmek için, çoğunlukla bu durumu savunma pozisyonuna geçer ve haklı olduğuna inandırmaya gayret gösterir. Personelin davranışa bağlı kalmasının esas nedeni davranışı isteyerek yapmasıdır. Bu davranışının doğru olduğunu göstermek için davranışını devamlı sahiplenecektir (Karasoy, 2011: 53).

Görüldüğü gibi Becker'da Salancik'te örgütsel bağlılığı, davranışları sürdürme eğilimi olarak incelemektedir. Fakat Becker'in yaklaşımında bireyin davranışlarına karşı bağlılık gösterebilmesi için o davranıştan vazgeçtiği süre de kaybedeceği yatırımların farkında olması gerekmektedir. Hâlbuki Salancik'in yaklaşımında davranışa bağlılığın meydana gelebilmesi için birey ile örgüt arasındaki alakayı gösteren ruhsal durumun başka bir söyleyişle, davranışı sürdürme arzusunun olması gerekmektedir (Gül, 2002: 49).

2.5.3. Çoklu Bağlılık Kuramları

Çoklu bağlılık kuramlarında örgüt içerisinde bulunan değişik faktörlerin, değişik seviyede bağlılık çeşitlerini ortaya çıkarabileceği ileri sürüldüğünden, daha önce bahsedilen iki bağlılık kuramlarından ayrı olarak incelenmektedir (Balay, 2000: 24).

Çoklu bağlılık kuramına göre örgütsel bağlılık, örgütü meydana getiren değişik bileşenlerin örgütün hedefleri ile özdeşleşme sürecidir. Örgütü meydana getiren bileşenler ise; üst yönetim, personeller, sendikalar, kanunlar, kamuoyu ve tedarikçilerdir. Bundan dolayı örgütsel bağlılık, örgütü meydana getiren bunlara olan değişik bağlılıkların hepsinden meydana gelmektedir. Örgütsel bağlılığın çok boyutlu olarak incelenmesini savunan araştırmacıların en önemlileri Meyer ve Allen'in incelemeleridir (Güçlü, 2006: 15; Doğan ve Demiral, 2009: 60; Meşe, 2007: 246- 247).

Çoklu bağlılık kuramına göre; personel değişik örgütsel bağlılık kuramlarını bir arada gösterebilecektir (Kılınç, 2013, 54). Ayrıca herhangi bir personelin deneyim kazandığı bağlılık ile bir başkasının kazandığı deneyim bağlılık arasında belirgin farklılıklar da olabilecektir (Reichers, 1985: 473).

Meyer-Allen'in geliştirmiş olduğu ölçek bu alanda en fazla çalışma yapılan ölçektir (Eğriboyun, 2013: 48). Bundan dolayı onların görüşlerine daha ayrıntılı bir şekilde yer verilecektir.

Meyer-Allen ilk önce 1984 senesinde örgütsel bağlılığı “duygusal” ve “devam” olarak iki boyutta kavramsallaştırmış ve daha sonra 1990 senesinde bunlara ek olarak “normatif” bağlılığı eklemiştir (Kılınç, 2013: 44).

Meyer-Allen duygusal, devam ve normatif bağlılığı örgütsel bağlılığın çeşitleri olarak değil de örgütsel bağlılığın boyutları biçiminde kullanılması gerektiğini belirtmişlerdir (Güçlü, 2006: 17). Başka bir söyleyişle, Meyer-Allen bu kavramları örgütsel bağlılık türü olarak ele almaktan çok, örgütsel bağlılığın bileşenleri olarak incelemenin daha uygun olacağını belirtmişlerdir. Bu şekilde, iş görenin bu üç bağlılık formunu farklı seviyede ve aynı zamanda hissedebileceği anlamına gelmektedir. Fakat şunu da belirtmek gerekir ki, iş görenler ve örgüt arasında, iş görenin örgütten ayrılma olasılığını düşüren bir bağ kuran bu üç boyuttan, kurmuş oldukları bağın yapısı farklılık göstermektedir. Duygusal bağı baskın olan iş görenler örgütte devam ederler çünkü bunu isterler, devam bağlılığı fazla olanlar örgütte gereksinimlerini gidermek için kalırlar, normatif bağlılığı çok olanlar ise de orda kalmaları gerektiği için kalırlar. Burada daha çok duygusal, devam ve normatif bağlılık daha fazla ayırt edilebilir bileşenler gösterilmiştir. Kısaca, iş görenler bu ruhsal durumların hepsini değişiklik gösterebilir seviyelerde deneyim edebilirler. Mesela, kimi iş görenler örgütte kalmak için hiçbir isteği olmamasına karşın hem yüksek bir gereksinim hem de fazla bir sorumluluk hissedebilecekken; kimisi de hiçbir gereksinim ve sorumluluk hissetmemesine karşın güçlü bir arzuyla örgütte kalabilecektir (Allen ve Meyer, 1990: 3).

Bir personelde tercih edilen durum, ilk önce yüksek duygusal bağlılık, sonra normatif bağlılık ve daha sonra da devam bağlılığının olmasıdır (Erkmn ve Bozkurt, 2011: 206). Çünkü duygusal bağlılığı yüksek olan personeller, kendi isteklerinden dolayı örgütte bulunmakta ve örgütün menfaatleri için büyük gayret göstermektedirler. Bu personeller kendilerini örgüte veririler ve gerektiği zaman fazladan görevler üstlenmek için heveslenirler. Ve yapmış oldukları işe karşı da pozitif bir yaklaşım sergilemektedirler (Çetin, 2004: 95).

2.6. Örgütsel Bağlılığın Boyutları

2.6.1. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık, iş görenlerin duygusal anlamda örgüte bağlı olmalarını ve örgüt ile özdeş durumda olmalarını tanımlamaktadır (Doğan ve Demiral, 2009: 61). Duygusal anlamda örgüte bağlılık gösteren personeller, kendilerini örgütten bir parça olarak görmekte, çalışanlar için örgüt büyük bir anlam ve öneme sahip olmaktadır (Doğan ve Demiral, 2009: 61). Bundan dolayı yüksek düzeyde duygusal bağlılık gösteren personeller kendi isteklerinden ötürü örgütte kalamaya devam ederler (Allen ve Meyer, 1990: 3).

Bağlılık boyutu bağlılığı yapılan göndermelerden kaynaklanan tutumlar üzerine odaklanmaktadır. Bu göndermeler kısmen de olsa bireylerin hareketleri ve tutumları arasındaki tutarlılığı korumak maksadıyla yapılmaktadır (Siegel ve Siyase, 1997: 149).

Duygusal bağlılığı olan personel örgütün üyesi olmaktan hoşnuttur, örgüt ile kendini özdeşleştirir ve örgüt ile alakalı konulara önem verir. Allen ve Meyer (1990: 3) personelin bu tür bağlılıkta kendisini örgütün bir parçası olarak düşündüğünden örgütün onun için anlamının ve öneminin büyük olduğunu söylemekte ve bundan dolayı duygusal bağlılığın örgütler tarafından en çok istenilen bağlılık çeşidi olduğunu açıklamaktadır. Meyer ve Allen (1991) duygusal bağlılığı şu şekilde de tanımlamıştır; belirli bir örgüt ile iş görenin özdeşleşme ve bütünleşme fazlalığı. Duygusal bağlılığı şiddetli olanlar örgüt kalmak için gereksinimleri olduklarından değil, daha çok istedikleri için örgütte kalırlar. Netice de personel kendisini örgütün amaçlarıyla bir tutar ve örgütün bir parçası olarak kalmayı ister. İş görenler kendi istekleri ile örgüte bağlanır (Eğriboyun, 2013: 49).

Meyer ve Allen (1992) göre örgütsel bağlılığın unsurları değişik etkenlere bağlı olarak değişik şekillerde gelişmektedir. Bu etkenler esasta dört kategoriye ayrılmaktadır ve bunlar; şahsi nitelik, iş özellikleri, tecrübe ve yapısal özelliklerdir (Allen ve Meyer, 1990: 3).

Duygusal bağlılığın varlığından bahsedebilmek için aşağıda bahsedilen ifadeler pozitif olarak algılanmalıdır. Bunlar;

- Personelin hayatının geri kalan kısmının şuan ki işyerinde geçirilmesi bireyi mutlu etmelidir.
- Çalışılan işyerinin sorunları gerçekten iş gören bireyin sorunu gibi hissedilmelidir.

- Bireyin kendisini işyerine duygusal anlamda bağlı hissetmesi gerekir.
- İş ortamı dışında başka ortamlarda işyeri hakkında konuşmaktan mutlu olunmalıdır.
- Çalışılan işyerine çabuk bir şekilde uyum sağlayabilen ve başka bir işyerine de uyum sağlayabilecek kişiliğe sahip olunmalıdır.
- İşyerindeki personelin kendisini ailenin bir parçası olarak görmesi gereklidir.

2.6.2. Devam Bağlılığı

Devam bağlılığı, çalışanların örgüte yaptıkları yatırımlara dayalı olarak kavramsallaştırılan bağlılıktır. Rasyonel bağlılık ya da algılanan maliyet olarak da isimlendirmek mümkündür. Araştırmacıların Becker'in yan bahis (side-bet) kuramından yola çıkarak geliştirdikleri devam bağlılığı, çalışanın örgütten ayrıldığı takdirde katlanmak zorunda olacağı maliyetlerin farkında olması anlamına gelmektedir. Tanımdan da anlaşıldığı üzere devamlılık bağlılığına sahip çalışanlar ihtiyaçlarından dolayı örgütte kalmaktadır (Arslantürk ve Şahan, 2012: 141; Gül, 2002: 45).

Alan yazında çalışanın devam bağlılığını sürdürmesinin esas da iki önemli sebebinin bulunduğu, bunlarında maaş, emeklilik gibi faydalarla imkân gibi algılanılan ayrılma maliyetleri ve alternatif iş olanakları eksikliği olduğu belirtilmektedir (Gautam et al., 2001: 240).

Netice olarak devam bağlılığı, şartların uygunsuz oluşu ve ekonomik kaygılardan dolayı daha az seçeneklere sahip olan personellerin örgütte kalma isteklerinden meydana gelen bağlılık türüdür. Bu iş görenler örgüt içerisinde “duygusuz personeller” olarak nitelendirilmektedir (Koç, 2009: 206).

Meyer ve Allen'e göre, personellerde devam bağlılığının oluşmasına sebep olan unsurlar bulunmaktadır. Bunlar (Allen ve Meyer, 1990: 9);

- **Yetenekler:** Personellerin buldukları örgütte kazanmış olduğu kabiliyet/ tecrübelerin ne kadarının farklı örgütlerde de ona fayda sağlayabileceği ve bu kabiliyet/ tecrübelerin ne kadarını farklı örgütlere taşıyabileceği endişesi,
- **Eğitim:** Personellerin aldıkları eğitimin, buldukları örgüt ve benzerleri dışında ona ne kadar fayda sağlayacağı düşüncesi,

- **Yer Değiştirmek:** Personellerin örgütten ayrıldıkları zaman farklı bir yerleşim yerine taşınma isteği,
- **Bireysel Yatırım:** Personellerin zaman ve gayretinin büyük bir bölümünü görev yaptığı örgütte harcamış olması sebebiyle kendine yatırım yaptığını düşünmesi,
- **Emeklilik Primi:** Personellerin buldukları işyerinde kalması durumunda alacakları emeklilik parasını işyerinden ayrıldıkları zaman kaybetme olasılığının bulunması,
- **Toplum:** Personellerin buldukları şehirde uzun zamandır ikamet ediyor olması,
- **Seçenekler:** Personellerin işyerinden ayrılması durumunda bulunduğu mevkiinin benzerini ya da daha iyisini başka bir yerde bulmada sıkıntı çekebileceği fikri.

2.6.3. Normatif Bağlılık

İlk olarak Vardi ve Weiner tarafından keşfedilen ve sonrasında Allen ve Meyer'in geliştirmiş olduğu normatif bağlılık, iş görenlerin çalışma şeklini ve diğer sosyal bazı kurallardan dolayı (Gautam et al., 2001: 240) buldukları örgüte karşı sorumluluklarının olduğunu düşünmeleri ve bu sebeple duygusal olarak (Meşe, 2007: 249) örgüte bağlılık göstermelerinin doğru olduğuna inanmaları anlamına gelmektedir (Wasti, 2002: 526).

Örgütsel bağlılığın meydana gelmesinde hem çalışanın örgüte geçmeden önceki hem de girdikten sonra ki tecrübeleri etkili olmaktadır. Daha önceki çalışmalara bakıldığında, mesela personel için ailesi ne kadar önemli ise normatif bağlılığın fazla olacağı, örgütün uzun yıllar çalışanı olacağı söylenebilir (Allen ve Meyer, 1990: 4). Normatif bağlılığın meydana gelmesi ve gelişme göstermesinde toplumsal baskı ile iç ve dış faktörlerin etkisi çoktur (Gülova ve Demirsoy, 2012: 58).

Normatif bağlılık personelin örgüte bağlılık göstermesini bir işlev olarak düşünülmesi ve örgüte göstermiş olduğu bağlılığın doğru olduğunu düşünmesi neticesinde geliştiğinden, diğer iki çeşit bağlılıktan farklı bir boyutu temsil etmektedir (Gül, 2002: 45).

Fakat şunu da belirtmek gerekir ki, duygusal, devam ve normatif bağlılığın ortak noktası işgücü devir ihtimalini düşüren örgüt ve personel arasında bağlantı olması ve bu bağlantı doğasının farklı olmasıdır. Duygusal bağı yüksek olan iş görenler örgütte kalırlar

çünkü bunu isterler, devam bağlılığı çok olan bireyler örgütte gereksinimleri olduğu için bulunurlar, normatif bağlılığı çok olan bireyler ise kalmaları gerektiğini düşündükleri için kalırlar. Fakat iş görenler bu ruhsal durumların hepsini değişkenlik gösteren düzeyde deneyim edebilirler. Mesela; kimi iş görenler, kalmak için hiçbir isteği olmadan hem yüksek bir gereksinim hem de yüksek bir sorumluluk hissedebilirler, kimileri de hiçbir gereksinim ve sorumluluk hissetmemesine karşın yüksek bir arzuyla örgütte kalabilirler (Allen ve Meyer, 1990: 3).

Bu açıklamalardan da anlaşılacağı gibi, normatif bağlılık amaçla alakalı eylemlerin (amaca erişmek için çalışma, vb.) takip edilmesi sorumluluğu olduğu düşüncesi tarafından karakterize edilir. Meyer ve Allen birey uygun davranışa ilişkin içselleştirilmiş kurallara sahip ise ya da yarar ve tecrübe alışveriş gereksinimi varsa normatif bağlılığın gelişeceğini ifade etmektedir. Bundan dolayı normatif bağlılığın ruhsal sözleşme dâhilinde personellerin sorumluluklarını yansıttığı söylenebilecektir (Meyer ve Hercowitch, 2001: 316).

Netice olarak, duygusal bağlılık iş görenin hissi olarak örgüte olan alakasını, örgüt ile birlikte tanımlanmayı ve örgütle bütün hale gelmeyi; devam bağlılığı, örgütten ayrılmak istediği zaman meydana gelecek maliyet algılarını; normatif bağlılık da idareye ve iş arkadaşlarına karşı çalışanın görev algılarını ifade etmektedir (Kofi and Ugboro, 2003: 84).

2.7. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

İş görenler örgütlerine karşı bağlılık gösterirler; çünkü bunun ahlaki ve doğru olduğuna inanırlar (Kofi and Ugrobo, 2003: 84). Fakat iş görenlerin örgüte olan bağlılıklarının neticeleri yalnızca çalışan bakımından değil örgüt bakımından da olmaktadır. Bu neticeler şu şekilde değerlendirilebilir.

2.7.1. Birey Bakımından

Örgütsel bağlılığın birey bakımından sonuçları:

- Çalışanların güçlü örgütsel bağlılığı çalışanda örgütsel vatandaşlık⁵⁶⁵ duygusunu artırmakta, istikrar ve aidiyet duygusu sayesinde örgüte yararlı olabileceğini hissederek örgüt içinde ve dışında amaç oluşturmasını sağlamaktadır (Yıldız ve Akgemci, 2011: 92).
- Çalışanın performansını yükseltir.

Örgütsel bağlılığın bu olumlu yanları dışında çalışanlar açısından olumsuz sonuçları da bulunmaktadır. Bunlar;

- Yüksek seviyede bağlılık duyan çalışanlar, kariyer ilerlemesi ve iş değiştirme fırsatlarını örgüte bağlılıkları yüzünden geri çevirebilmektedirler (Güçlü, 2006: 22).
- Ayrıca bir örgütte yüksek seviyede bağlılık, aile ilişkileri ve sosyal ilişkilerde stres ya da gerginliklere de sebep olabilmektedir. İş ve aile çatışması çocuk sahibi olan evli çalışanlarda ya da bir işte çalışıyor olmakla birlikte çocuğuna tek başına bakmak durumunda olan kadın ve erkeklerde yüksek olduğu görülmektedir. Bu nedenle birçok örgüt çalışanlarının bu tür problemlerine yardımcı olabilmek için işyerlerinde çocuk bakım üniteleri (kreş gibi) kurmuştur (Solmuş, 2004: 197).
- Yüksek derecede bağımlı üyeler, sık sık inançlarını etkilemeye dönük girişimlere maruz kalabilecekleri gibi, çalışma grubu içinde yer alan diğer çalışanlar tarafından izole de edilebileceklerdir.
- Yüksek bağlılık düzeyine sahip olan çalışanların örgütle ilgili konularda hassasiyetleri de fazla olmakta, dolayısıyla örgütsel tehlike ve tehdit düzeyi ile örgütsel problemlerden daha fazla etkilenmektedirler (Gülova ve Demirsoy, 2012: 60).

2.7.2. Örgüt Bakımından

Örgütsel bağlılığın örgüt bakımından sonuçlarını şu şekilde belirtmek mümkündür (Güçlü, 2006: 22-25):

Örgüte yüksek derecede bağımlı çalışanlar daha az devamsızlık yapmakta ve örgütten ayrılmaları da daha az olmaktadır. Personelin örgütten ayrılması halinde yerine yeni bir personelin alınması personel alım ilanları, seçme sınavları, testler, işe alma, yerleştirme ve ücretlendirme gibi çalışana yönelik hizmetler için ek yardımcı hizmetler ve ek bir maliyet unsuru yaratmaktadır. Ayrıca tecrübesizliğin vermiş olduğu verim düşüklüğü, hatalar, iş kazaları ve üretim kayıpları da yeni maliyetlere neden olmaktadır. Örgütsel bağlılık sayesinde gerçekleştirilen personel devamlılığı bu maliyetleri ortadan kaldırmakta ya da büyük oranda düşürmektedir.

- Çalışanlar örgüte güçlü bir şekilde bağlandıklarında ait oldukları örgütün çıkarlarına daha iyi hizmet edecek davranış gösterme olasılıkları yükselmektedir.
- Örgütsel bağlılık yüksek performans, verimlilik ve kaliteli üretim ile aşağıdan yukarıya etkili iletişim ve ayrıca örgüte yüksek düzeyde sadakat sağlayacaktır. Nitekim

Ankara’da beş yıldızlı otel işletmelerinde yapılan bir araştırma sonucunda yüksek örgütsel bağlılığa sahip çalışanların çalıştıkları kuruluşun başarısını artırabilmek amacı ile daha fazla iş yükü, daha fazla sorumluluk yüklenme gibi birtakım ek görevleri kabul edecekleri sonucuna ulaşılmıştır.

- Örgütsel bağlılık ast-üst ilişkilerini güçlendirerek örgütsel iklimi de geliştirebilecektir. Daha güçlü ve daha genelleştirilmiş bağlılık örgütsel gelişim, büyüme ve hayatta kalma süresini artırabilecektir.
- Düşük örgütsel bağlılığa sahip çalışanların farklı iş imkânları bularak örgütten ayrılması sayesinde, o çalışanın verimsizliliği, yaptığı devamsızlık, diğer çalışanlarla arasındaki negatif ilişkiler sonucu oluşturduğu olumsuz hava sona erecektir.

Örgütsel açıdan bakıldığında örgüte bağlı işgücüne sahip olmak oldukça avantajlı görülmektedir. Ancak bu durumun örgütler açısından da olumsuz sonuçları da olabilecektir. Bunlar:

- Örgüte körü körüne bağlılık, çalışanları statükoyu kabul etmeye yöneltebilecek ve böylelikle örgütün değişime uyum sağlama ve yenilik yapma yeteneğini kaybetmesine yol açabilecektir.
- Çalışanların sürekli başarılı olma arzuları, örgütü riski yüksek yatırımlara sevk edebilecektir.
- Yüksek örgütsel bağlılığı olan çalışanlar, örgütün değerlerini kendi değerlerinden daha üstün tutarak örgütün yararını gözetip yasadışı ve etik olmayan davranışlarda bulunabileceklerdir.
- Çalışan devir oranının düşük seviyelerde olması, gruplara yeni üyeler tarafından getirilecek yeni fikirlerden yararlanma ihtimalini düşürebilecektir.

2.8. Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Örgütsel sinizm bağlamında en önemli konulardan biri de örgütsel bağlılık konusudur. Bir örgütte çalışanların çoğu koşullardan ve çalışma şekillerinden memnun hissetseler de kişilik siniklerinin ulaşılmaz ilkelerini yakalamak güçtür. Bu durumda sinik birey, soyut işletme varlığını hedef olarak almakta ve sergilemiş oldukları davranış biçimleri işletmeye sadakati azaltmaktadır. Bu durumun oluşmasında iki temel sebep bulunmaktadır. İlk olarak etik değerlere sahip olan sinik birey, örgütsel mecburiyetlikleri sorgulamamakta, kendi değerlerine öncelik vermektedir. Ayrıca sinik birey doğası itibariyle güvensizdir. Bu da ikinci sebebi

oluşturmaktadır. Zira diğerlerine karşı beslediği güvensizlik duygusu, bu kişileri diğerlerinden uzak tutmaktadır. Böylelikle örgütler için son derece önemli olan sosyalleşme engellenmiş olur. Bu durum örgüt gayelerinin, bu gayeleri gerçekleştirme gereken araçların, görevsel mesuliyetlerin ve normların öğrenilmesi durumu engellenmesine sebep olmaktadır. Zira sosyalleşme örgütsel değerlerin, örgütsel bağlılık gibi, çalışanlara yayılmasının tek yoludur (Abraham, 2000: 275).

Örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm Dean et al. (1998: 348)'e göre bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutta belli başlı farklılıkları bulunan iki kavramdır. Öncelikle, bilişsel olarak sinik bir işgören çalıştığı örgütün faaliyetlerinin bütünlükten ve dürüstlük mahrum kaldığına inanırken, bağlılıkla çalışan, bireysel değer ve gayelerinin örgütünkilere benzerliğine ilişkin bir değerlendirme yapmaktadır. İkincisi, duygusal olarak sinik çalışanların engelleme ve küçümseme gibi tecrübeleri olabilirken, bağlılık duymayan bir çalışanın, örgütüyle bütünleşmemesi ve gurur eksikliği duyması muhtemel olmaktadır. Üçüncüsü, davranışsal olarak sinik çalışanlar örgütlerini terk etme düşüncesini kabul edip etmemekle ilgilenirken, bağlılık bir işgörenin örgütte kalma niyetini içermektedir (Özgener vd., 2008: 62). Mesleki becerilerini kullanamayan, yeterli derecede olanak sağlanmayan çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyen beceri algıları düşmekte ve bunun sonucu olarak çalışanlar örgütlerine güven duymamaktadırlar (Abraham, 2000: 276).

Özetle, örgütsel bağlılık, çalışanların örgüte inanış ve sadakatlerinden daha fazlasıdır. Örgüte bağlılık, çalışan ile örgüt arasındaki karşılıklı değişim esnasında gerçekleşmektedir. Kişi, örgütten belli ödül elde ederse, bu elde etme karşılığında kendini örgüte vermektedir (Balcı, 2003: 27-28). Çünkü örgütsel başarı ve etkinlik için bağlı çalışanların varlığı vazgeçilmez bir durumdur (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2010: 15).

3. BÖLÜM: ÖRGÜTSEL SİNİZM İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ: VAN İLİ KONAKLAMA İŞLETMELERİ ÖRNEĞİ

3.1. Yöntem

Veri toplamada, gözlemlerin ve ölçme yöntemlerinin tekrarlanabildiği ve sayısal araştırmalar vasıtasıyla gerçekleştirildiği araştırma yöntemi olan nicel araştırma yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma nicel araştırma tekniklerinden olan tarama yöntemi ile yapılmıştır. Tarama araştırmaları “Bir konuya ya da olaya ilişkin katılımcıların görüşlerinin ya da ilgi, beceri, yetenek, tutum vb. özelliklerinin belirlendiği genellikle diğer araştırmalara göre daha büyük örneklem üzerinde yapılan araştırmalar” şeklinde ifade edilebilir (Karasar, 2015 :122).

3.2. Evren ve Örneklem

Çalışma, 2017 yılında Van Merkezinde bulunan yaklaşık 55 konaklama merkezinde toplam 450 kişi üzerinden, rasgele seçilen 259 kişiye anket uygulanarak gerçekleştirilmiştir.

3.3. Araştırmanın Hipotezleri

H1: Çalışanların örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H2: Çalışanların örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri yaşa göre farklılık göstermektedir.

H3: Çalışanların örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri medeni durumuna göre farklılık göstermektedir.

H4: Çalışanların örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.

H5: Çalışanların örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri gelir durumuna göre farklılık göstermektedir.

H6: Çalışanların örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri turizmde çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

H7: Çalışanların örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri şuan ki işyerinde çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

H8: Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ilişki vardır.

3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma Van ilinde yer alan konaklama işletmelerinde görevli 259 çalışanın görüşleri ile örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm düzeylerinin ölçüldüğü ölçek ifadeleri ile sınırlıdır.

Araştırmada Türkiye'yi bir bütün olarak ele almak zaman ve maddi olanaklar gerektirmektedir. Bu çerçevede Doğu Anadolu Bölgesi'nin en önemli illerinden biri olan Van ilinde yer alan konaklama işletmelerinde araştırma gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın diğer bir sınırlılığı ise çalışmanın sadece 2017 yılının temmuz ve ağustos ayları içerisinde gerçekleştirilmiş olmasıdır. Otel işletmelerinin en yoğun dönemleri olduğundan bazı otel yöneticileri ilgilenmediler.

3.5. Veri Toplama Araçları, Geçerlilik ve Güvenilirlik

Çalışmada anket formundan yararlanılmıştır. Kullanılan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde çalışanların kişisel bilgilerinin yer aldığı ölçek için 7, ikinci bölümde örgütsel sinizm ölçmek için 14 ve örgütsel bağlılığı ölçmek için 22 soru olmak üzere toplam 43 soru yer almaktadır

Araştırmada örgütsel sinizm ölçeği olarak Ağırdan (2016) tarafından gerçekleştirilen çalışmada kullanılan ölçek kullanılmıştır. Örgütsel sinizm ölçeğindeki sorularda sorular 5'li likert tipi derecelendirme ölçeğine göre hazırlanmıştır. Örgütsel sinizm düzeyini belirlemek amacıyla Brandes (1997: 10)'in geliştirdiği ve 2007 yılında Erdost ve ark. (2007) tarafından Türkçe çevirisi yapılan 14 sorudan oluşan ölçek kullanılmıştır. Örgütsel sinizm ölçeğinde bilişsel, duyuşsal ve davranışsal faktörler olmak üzere üç boyut mevcuttur. Örgüte yönelik ilk 5 soru bilişsel, 6-10 soruları duyuşsal ve 11-14 soruları davranışsal tepkilerin toplamı örgütsel sinizm düzeyinin belirlenmesine yardımcı olmaktadır.

Örgütsel bağlılık anketi de çalışanlara yöneltilmiştir. Allen ve Meyer'in (1991) üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli esas alınmış, Wasti (2002: 550) tarafından geliştirilen örgütsel

bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Toplam 22 ifadeden oluşan üç boyutlu örgütsel bağlılık anketinde ilk sekiz ifade duygusal bağlılık, 9-15. ifadeler devamlılık bağlılığı ve 16-22. İfadeler normatif bağlılık ile ilgidir. Duygusal bağlılık, çalışanların örgütleri ile özdeşleştikleri, örgütün amaçlarını benimsedikleri ve severek bağlandıklarında gerçekleşmektedir. Devamlılık bağlılığı, çalışanların örgütlerine çıkar veya kazanç gözeterek bağlanmalarıyla ilgilidir; çalışanlar zorunda olduklarından örgütlerine bağlanmaktadır. Normatif bağlılıkta ise, çalışanlar sosyal normları referans alarak bağlanmaktadır; kendisine zamanında sahip çıkmış örgütüne bağlanmanın ahlâkî olduğunu düşünmektedirler.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerinin tespit edilmesi için Cornbach's Alpha Testi kullanılmıştır.

Tablo 4. 1. Örgütsel Sinizm Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik Analizi	
Cronbach's Alpha	N
,962	14

Yapılan analiz neticesinde örgütsel sinizm ölçeğinin güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alpha) 0,962 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç çerçevesinde örgütsel sinizm ölçeği ile elde edilen verilerin güvenilir olduğu söylenebilmektedir.

Tablo 4. 2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik Analizi	
Cronbach's Alpha	N
,936	22

Yapılan analiz neticesinde örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alpha) 0,936 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç çerçevesinde örgütsel sinizm ölçeği ile elde edilen verilerin güvenilir olduğu söylenebilmektedir.

3.6. Verilerin Analizi

Çalışmada elde edilen bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analizler için SPSS 21.0 İstatistik paket programı kullanıldı. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Frekans, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanıldı.

Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup durumunda, normal dağılım gösteren parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Bağımsız örnekler (Independent samples) t testi kullanıldı. Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında ikiden fazla grup durumunda, normal dağılım gösteren parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Tek yönlü (One way) Anova testi ve farklılığa neden olan grubun tespitinde Tukey testi kullanıldı. Sonuçlar % 95 güven aralığında, $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde değerlendirildi.



4. BULGULAR

4.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Tablo 4. 3. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet					
		Frekans	Yüzde	Değişken Yüzde	Kümülatif Yüzde
Cinsiyet	Kadın	88	34,0	34,0	34,0
	Erkek	171	66,0	66,0	100,0
	Toplam	259	100,0	100,0	

Katılımcılar cinsiyetlerine göre %66 (171 Kişi) Erkek, %34 (88 Kişi) Kadın şeklinde dağılmışlardır.

Tablo 4. 4. Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı

Yaş					
		Frekans	Yüzde	Değişken Yüzde	Kümülatif Yüzde
Yaş	22-34 Yaş	126	48,6	48,6	48,6
	35-44 Yaş	117	45,2	45,2	93,8
	45-60 Yaş	14	5,4	5,4	99,2
	60 Yaş Üstü	2	,8	,8	100,0
	Toplam	259	100,0	100,0	

Katılımcılar yaşlarına göre %48,6 (126 Kişi) 22-34 Yaş, %45,2 (117 Kişi) 35-44 Yaş, %5,4 (14 Kişi) 45-60 Yaş, %0,8 (2 Kişi) şeklinde dağılmışlardır.

Tablo 4. 5. Katılımcıların Gelir Durumlarına Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Değişken Yüzde	Kümülatif Yüzde
Gelir	1000 TL Altı	38	14,7	14,7	14,7
	1001-2000 TL	86	33,2	33,2	47,9
	2001-3000 TL	103	39,8	39,8	87,6
	3001-4000 TL	19	7,3	7,3	95,0
	4000 TL Üstü	13	5,0	5,0	100,0
	Toplam	259	100,0	100,0	

Katılımcılar yaşlarına göre %48,6 (126 Kişi) 22-34 Yaş, %45,2 (117 Kişi) 35-44 Yaş, %5,4 (14 Kişi) 45-60 Yaş, %0,8 (2 Kişi) şeklinde dağılmışlardır.

Tablo 4. 6. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Değişken Yüzde	Kümülatif Yüzde
Eğitim	Okur Yazar Değil	2	,8	,8	,8
	Okur Yazar	11	4,2	4,2	5,0
	İlkokul	16	6,2	6,2	11,2
	Ortaokul	28	10,8	10,8	22,0
	Lise	122	47,1	47,1	69,1
	Lisans	37	14,3	14,3	83,4
	Önlisans	31	12,0	12,0	95,4
	Lisansüstü	12	4,6	4,6	100,0
	Toplam	259	100,0	100,0	

Katılımcılar eğitim durumlarına göre %47,1 (122 Kişi) Lise, %14,3 (37 Kişi) Lisans, %12,0 (31 Kişi) Önlisans, %6,2 (16 Kişi) İlkokul, %4,6 (14 Kişi) 45-60 Yaş, %0,8 (2 Kişi) şeklinde dağılmışlardır.

Tablo 4. 7. Katılımcıların Turizmde Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Değişken Yüzde	Kümülatif Yüzde
Turizmde Çalışma	1 Yıl ve Daha Fazla	47	18,1	18,1	18,1
	2-5 Yıl Arası	97	37,5	37,5	55,6
	6-9 Yıl arası	57	22,0	22,0	77,6
	10-13 Yıl Arası	13	5,0	5,0	82,6
	14 Yıl ve Üzeri	45	17,4	17,4	100,0
	Toplam	259	100,0	100,0	

Katılımcılar turizmde çalışma yıllarına göre %37,5 (97 Kişi) 2-5 Yıl Arası, %22,0 (57 Kişi) 6-9 Yıl Arası, %18,1 (47 Kişi) 1 Yıl ve Daha Fazla, %17,4 (45 Kişi) 14 Yıl ve Üzeri, %5 (13 Kişi) 10-13 Yıl Arası şeklinde dağılmışlardır.

Tablo 4. 8. Katılımcıların Şuanki İşletmede Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Değişken Yüzde	Kümülatif Yüzde
İşletme Çalışma	1 Yıl ve Daha Fazla	100	38,6	38,6	38,6
	2-5 Yıl Arası	93	35,9	35,9	74,5
	6-9 Yıl arası	47	18,1	18,1	92,7
	10-13 Yıl Arası	12	4,6	4,6	97,3
	14 Yıl ve Üzeri	7	2,7	2,7	100,0
	Toplam	259	100,0	100,0	

Katılımcılar şu anki işletmede çalışma yıllarına göre %38,6 (100 Kişi) 1 Yıl ve Daha Fazla, %35,9 (93 Kişi) 2-5 Yıl Arası, %18,1 (47 Kişi) 6-9 Yıl Arası, %4,6 (12 Kişi) 10-13 Yıl Arası ve %2,7 (7 Kişi) 14 Yıl ve Üzeri, şeklinde dağılmışlardır.

Tablo 4. 9. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

Medeni					
		Frekans	Yüzde	Değişken Yüzde	Kümülatif Yüzde
Medeni Durum	Bekar	113	43,6	43,6	43,6
	Evli	146	56,4	56,4	100,0
	Toplam	259	100,0	100,0	

Katılımcılar medeni durumlarına göre %56,4 (146 Kişi) Evli, %43,6 (113 Kişi) Bekar şeklinde dağılmışlardır.

4.2.Araştırmanın Hipotezlerine İlişkin Bulgular

Tablo 4. 10. Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılık Analizi

	Cinsiyet	N	Ort.	St. Sapma	F	P
Bilişsel Sinizm	Kadın	88	1,8295	,72495	43,692	0,000
	Erkek	171	2,3263	1,20037		
Duyuşsal Sinizm	Kadın	88	1,7818	,74318	35,005	0,000
	Erkek	171	2,2643	1,12253		
Davranışsal Sinizm	Kadın	88	1,9233	,81063	54,774	0,000
	Erkek	171	2,4912	1,37062		
Örgütsel Sinizm	Kadın	88	1,8393	,70263	48,574	0,000
	Erkek	171	2,3513	1,17370		
Duygusal Bağlılık	Kadın	88	4,0156	,75378	0,266	0,486
	Erkek	171	4,0829	,72472		
Devam Bağlılığı	Kadın	88	3,9811	,81510	0,657	0,246
	Erkek	171	3,8577	,80433		
Normatif Bağlılık	Kadın	88	4,0552	,75046	0,124	0,000
	Erkek	171	4,3918	,68623		
Örgütsel Bağlılık	Kadın	88	4,0196	,70784	2,858	0,207
	Erkek	171	4,1278	,62181		

Katılımcıların örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşma durumu Bağımsız T – Testi ile analiz edilmiştir. Yapılan analiz neticesinde örgütsel sinizm ve normatif bağlılık düzeylerinin cinsiyete göre farklılaştığı tespit edilmiştir ($P < 0,05$). Buna göre erkeklerin bilişsel, duyuşsal, davranışsal sinizm boyutları ve örgütsel sinizm boyutları ile normatif bağlılık düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4. 11. Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yaşa Göre Farklılık Analizi

		N	Ort.	St. Sapma	F	P
Bilişsel Sinizm	22-34 Yaş	126	1,8413	,83649	14,455	0,000
	35-44 Yaş	117	2,5983	1,21073		
	45-60 Yaş	14	1,4857	,49436		
	60 Yaş Üstü	2	1,0000	,00000		
	Toplam	259	2,1575	1,08730		
Duyuşsal Sinizm	22-34 Yaş	126	1,8333	,86265	11,630	0,000
	35-44 Yaş	117	2,4786	1,12769		
	45-60 Yaş	14	1,5000	,39807		
	60 Yaş Üstü	2	1,0000	,00000		
	Toplam	259	2,1004	1,03390		
Davranışsal Sinizm	22-34 Yaş	126	1,9841	,98221	10,038	0,000
	35-44 Yaş	117	2,7265	1,40657		
	45-60 Yaş	14	1,7321	,51389		
	60 Yaş Üstü	2	1,0000	,00000		
	Toplam	259	2,2983	1,23776		
Örgütsel Sinizm	22-34 Yaş	126	1,8793	,81544	13,246	0,000
	35-44 Yaş	117	2,5922	1,20502		
	45-60 Yaş	14	1,5612	,32775		
	60 Yaş Üstü	2	1,0000	,00000		
	Toplam	259	2,1773	1,06453		
Duygusal Bağlılık	22-34 Yaş	126	4,0675	,77131	1,932	0,125
	35-44 Yaş	117	4,0047	,71624		
	45-60 Yaş	14	4,3214	,39441		
	60 Yaş Üstü	2	5,0000	,00000		
	Toplam	259	4,0601	,73396		
Devam Bağlılığı	22-34 Yaş	126	3,9378	,81887	3,324	0,120
	35-44 Yaş	117	3,7906	,80621		
	45-60 Yaş	14	4,3095	,48858		
	60 Yaş Üstü	2	5,0000	,00000		
	Toplam	259	3,8996	,80855		
Normatif Bağlılık	22-34 Yaş	126	4,1009	,76004	5,621	0,001
	35-44 Yaş	117	4,4249	,67593		
	45-60 Yaş	14	4,5306	,39394		
	60 Yaş Üstü	2	5,0000	,00000		
	Toplam	259	4,2774	,72506		
Örgütsel Bağlılık	22-34 Yaş	126	4,0408	,70556	2,477	0,062
	35-44 Yaş	117	4,0954	,60789		
	45-60 Yaş	14	4,3766	,37118		
	60 Yaş Üstü	2	5,0000	,00000		
	Toplam	259	4,0910	,65296		

Katılımcıların örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yaşa göre farklılaşma durumu Tek Yönlü ANOVA Testi ile analiz edilmiştir. Yapılan analiz neticesinde örgütsel sinizm ve normatif bağlılık düzeylerinin yaşa göre farklılaştığı tespit edilmiştir ($P < 0,05$)

Tablo 4. 12. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yaşa Göre Farklılık Analizine İlişkin Tukey Testi Tablosu

	(I) Yaş	(J) Yaş	Gruplar arası fark (I-J)	St. Hata	P
Bilişsel Sinizm	22-34 Yaş	35-44 Yaş	-,75702*	,12981	,000
		45-60 Yaş	,35556	,28484	,597
		60 Yaş Üstü	,84127	,72059	,648
	35-44 Yaş	22-34 Yaş	,75702*	,12981	,000
		45-60 Yaş	1,11258*	,28593	,001
		60 Yaş Üstü	1,59829	,72103	,121
	45-60 Yaş	22-34 Yaş	-,35556	,28484	,597
		35-44 Yaş	-1,11258*	,28593	,001
		60 Yaş Üstü	,48571	,76430	,920
	60 Yaş Üstü	22-34 Yaş	-,84127	,72059	,648
		35-44 Yaş	-1,59829	,72103	,121
		45-60 Yaş	-,48571	,76430	,920
Duyuşsal Sinizm	22-34 Yaş	35-44 Yaş	-,64530*	,12523	,000
		45-60 Yaş	,33333	,27478	,619
		60 Yaş Üstü	,83333	,69515	,628
	35-44 Yaş	22-34 Yaş	,64530*	,12523	,000
		45-60 Yaş	,97863*	,27584	,003
		60 Yaş Üstü	1,47863	,69557	,148
	45-60 Yaş	22-34 Yaş	-,33333	,27478	,619
		35-44 Yaş	-,97863*	,27584	,003
		60 Yaş Üstü	,50000	,73732	,905
	60 Yaş Üstü	22-34 Yaş	-,83333	,69515	,628
		35-44 Yaş	-1,47863	,69557	,148
		45-60 Yaş	-,50000	,73732	,905
Davranışsal Sinizm	22-34 Yaş	35-44 Yaş	-,74237*	,15117	,000
		45-60 Yaş	,25198	,33171	,872
		60 Yaş Üstü	,98413	,83916	,645
	35-44 Yaş	22-34 Yaş	,74237*	,15117	,000
		45-60 Yaş	,99435*	,33298	,016

		60 Yaş Üstü	1,72650	,83966	,171
	45-60 Yaş	22-34 Yaş	-,25198	,33171	,872
		35-44 Yaş	-,99435*	,33298	,016
		60 Yaş Üstü	,73214	,89006	,844
	60 Yaş Üstü	22-34 Yaş	-,98413	,83916	,645
		35-44 Yaş	-1,72650	,83966	,171
		45-60 Yaş	-,73214	,89006	,844
Örgütsel Sinizm	22-34 Yaş	35-44 Yaş	-,71293*	,12787	,000
		45-60 Yaş	,31803	,28058	,669
		60 Yaş Üstü	,87925	,70983	,603
	35-44 Yaş	22-34 Yaş	,71293*	,12787	,000
		45-60 Yaş	1,03096*	,28166	,002
		60 Yaş Üstü	1,59219	,71026	,115
	45-60 Yaş	22-34 Yaş	-,31803	,28058	,669
		35-44 Yaş	-1,03096*	,28166	,002
		60 Yaş Üstü	,56122	,75289	,879
	60 Yaş Üstü	22-34 Yaş	-,87925	,70983	,603
		35-44 Yaş	-1,59219	,71026	,115
		45-60 Yaş	-,56122	,75289	,879
Duygusal Bağlılık	22-34 Yaş	35-44 Yaş	,06273	,09373	,909
		45-60 Yaş	-,25397	,20566	,605
		60 Yaş Üstü	-,93254	,52028	,279
	35-44 Yaş	22-34 Yaş	-,06273	,09373	,909
		45-60 Yaş	-,31670	,20645	,419
		60 Yaş Üstü	-,99527	,52059	,226
	45-60 Yaş	22-34 Yaş	,25397	,20566	,605
		35-44 Yaş	,31670	,20645	,419
		60 Yaş Üstü	-,67857	,55184	,609
	60 Yaş Üstü	22-34 Yaş	,93254	,52028	,279
		35-44 Yaş	,99527	,52059	,226
		45-60 Yaş	,67857	,55184	,609
Devam Bağlılığı	22-34 Yaş	35-44 Yaş	,14723	,10243	,477
		45-60 Yaş	-,37169	,22477	,351
		60 Yaş Üstü	-1,06217	,56862	,244
	35-44 Yaş	22-34 Yaş	-,14723	,10243	,477
		45-60 Yaş	-,51893	,22563	,101
		60 Yaş Üstü	-1,20940	,56896	,148
	45-60 Yaş	22-34 Yaş	,37169	,22477	,351
		35-44 Yaş	,51893	,22563	,101
		60 Yaş Üstü	-,69048	,60311	,662
	60 Yaş Üstü	22-34 Yaş	1,06217	,56862	,244
		35-44 Yaş	1,20940	,56896	,148

		45-60 Yaş	,69048	,60311	,662
Normatif Bağlılık	22-34 Yaş	35-44 Yaş	-,32400*	,09069	,002
		45-60 Yaş	-,42971	,19899	,138
		60 Yaş Üstü	-,89909	,50340	,282
	35-44 Yaş	22-34 Yaş	,32400*	,09069	,002
		45-60 Yaş	-,10570	,19975	,952
		60 Yaş Üstü	-,57509	,50371	,664
	45-60 Yaş	22-34 Yaş	,42971	,19899	,138
		35-44 Yaş	,10570	,19975	,952
		60 Yaş Üstü	-,46939	,53394	,816
	60 Yaş Üstü	22-34 Yaş	,89909	,50340	,282
		35-44 Yaş	,57509	,50371	,664
		45-60 Yaş	,46939	,53394	,816
Örgütsel Bağlılık	22-34 Yaş	35-44 Yaş	-,05466	,08312	,913
		45-60 Yaş	-,33586	,18239	,256
		60 Yaş Üstü	-,95924	,46141	,163
	35-44 Yaş	22-34 Yaş	,05466	,08312	,913
		45-60 Yaş	-,28120	,18309	,418
		60 Yaş Üstü	-,90458	,46169	,206
	45-60 Yaş	22-34 Yaş	,33586	,18239	,256
		35-44 Yaş	,28120	,18309	,418
		60 Yaş Üstü	-,62338	,48940	,580
	60 Yaş Üstü	22-34 Yaş	,95924	,46141	,163
		35-44 Yaş	,90458	,46169	,206
		45-60 Yaş	,62338	,48940	,580

Söz konusu farklılıkların hangi yaş grupları arasındaki farklılıktan meydana geldiğini tespit etmek için yapılan post – hoc (Tukey Testi) analizi neticesinde;

- 35 – 44 yaş aralığında olan katılımcıların bilişsel, duyuşsal, davranışsal sinizm boyutları ve örgütsel sinizm boyutlarının 22-34 Yaş ve 45-60 Yaş aralığındaki katılımcılara göre,
- 35-44 yaş aralığındaki katılımcıların normatif bağlılık düzeylerinin 22-34 Yaş aralığındaki katılımcılara göre yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4. 13. Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Gelir Durumuna Göre Farklılık Analizi

		N	Ort.	St. Sapma	F	P
Bilişsel Sinizm	1000 TL Altı	38	2,0316	,97817	3,394	0,010
	1001-2000 TL	86	2,0279	,99086		
	2001-3000 TL	103	2,4175	1,21271		
	3001-4000 TL	19	2,0632	,97309		
	4000 TL Üstü	13	1,4615	,55006		
	Toplam	259	2,1575	1,08730		
Duyuşsal Sinizm	1000 TL Altı	38	1,9895	,94262	3,352	0,011
	1001-2000 TL	86	1,9372	,93671		
	2001-3000 TL	103	2,3592	1,14869		
	3001-4000 TL	19	2,0421	,93233		
	4000 TL Üstü	13	1,5385	,59657		
	Toplam	259	2,1004	1,03390		
Davranışsal Sinizm	1000 TL Altı	38	2,2303	1,03875	3,403	0,010
	1001-2000 TL	86	2,1163	1,05210		
	2001-3000 TL	103	2,6165	1,43905		
	3001-4000 TL	19	1,8158	,93483		
	4000 TL Üstü	13	1,8846	1,08788		
	Toplam	259	2,2983	1,23776		
Örgütsel Sinizm	1000 TL Altı	38	2,0733	,87992	3,498	0,008
	1001-2000 TL	86	2,0208	,92419		
	2001-3000 TL	103	2,4535	1,23672		
	3001-4000 TL	19	1,9850	,90932		
	4000 TL Üstü	13	1,6099	,64326		
	Toplam	259	2,1773	1,06453		
Duygusal Bağlılık	1000 TL Altı	38	3,8816	,79108	1,740	0,142
	1001-2000 TL	86	4,1032	,78665		
	2001-3000 TL	103	4,0732	,58994		
	3001-4000 TL	19	3,8957	1,08262		
	4000 TL Üstü	13	4,4327	,49375		
	Toplam	259	4,0601	,73396		
Devam Bağlılığı	1000 TL Altı	38	3,6974	,88773	4,137	0,003
	1001-2000 TL	86	4,0620	,73522		
	2001-3000 TL	103	3,8107	,73507		
	3001-4000 TL	19	3,6491	1,15856		
	4000 TL Üstü	13	4,4872	,57519		
	Toplam	259	3,8996	,80855		
Normatif Bağlılık	1000 TL Altı	38	4,0564	,74085	3,799	0,005

	1001-2000 TL	86	4,1811	,71190		
	2001-3000 TL	103	4,4563	,64822		
	3001-4000 TL	19	4,0376	1,00885		
	4000 TL Üstü	13	4,4945	,53330		
	Toplam	259	4,2774	,72506		
Örgütsel Bağlılık	1000 TL Altı	38	3,8828	,71204	2,882	0,023
	1001-2000 TL	86	4,1147	,67047		
	2001-3000 TL	103	4,1419	,52206		
	3001-4000 TL	19	3,8663	,99940		
	4000 TL Üstü	13	4,4685	,45431		
	Toplam	259	4,0910	,65296		

Katılımcıların örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeylerinin gelir durumuna göre farklılaşma durumu Tek Yönlü ANOVA Testi ile analiz edilmiştir. Yapılan analiz neticesinde örgütsel sinizm ve devam, normatif ve genel örgütsel bağlılık düzeylerinin gelir durumuna göre farklılaştığı tespit edilmiştir ($P < 0,05$).

Tablo 4. 14. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Gelir Durumuna Göre Farklılık Analizine İlişkin Tukey Testi Tablosu

	(I) Gelir	(J) Gelir	Gruplar arası fark (I-J)	St. Hata	P
Bilişsel Sinizm	1000 TL Altı	1001-2000 TL	,00367	,20797	1,000
		2001-3000 TL	-,38590	,20264	,318
		3001-4000 TL	-,03158	,29999	1,000
		4000 TL Üstü	,57004	,34305	,460
	1001-2000 TL	1000 TL Altı	-,00367	,20797	1,000
		2001-3000 TL	-,38957	,15596	,094
		3001-4000 TL	-,03525	,27065	1,000
		4000 TL Üstü	,56637	,31771	,386
	2001-3000 TL	1000 TL Altı	,38590	,20264	,318
		1001-2000 TL	,38957	,15596	,094
		3001-4000 TL	,35432	,26658	,673
		4000 TL Üstü	,95594*	,31425	,022
	3001-4000 TL	1000 TL Altı	,03158	,29999	1,000
		1001-2000 TL	,03525	,27065	1,000
		2001-3000 TL	-,35432	,26658	,673
		4000 TL Üstü	,60162	,38429	,521
	4000 TL Üstü	1000 TL Altı	-,57004	,34305	,460
		1001-2000 TL	-,56637	,31771	,386
		2001-3000 TL	-,95594*	,31425	,022
		3001-4000 TL	-,60162	,38429	,521
Duyuşsal Sinizm	1000 TL Altı	1001-2000 TL	,05226	,19782	,999
		2001-3000 TL	-,36975	,19275	,310
		3001-4000 TL	-,05263	,28535	1,000
		4000 TL Üstü	,45101	,32631	,640
	1001-2000 TL	1000 TL Altı	-,05226	,19782	,999
		2001-3000 TL	-,42201*	,14834	,038
		3001-4000 TL	-,10490	,25744	,994
		4000 TL Üstü	,39875	,30220	,679
	2001-3000 TL	1000 TL Altı	,36975	,19275	,310
		1001-2000 TL	,42201*	,14834	,038
		3001-4000 TL	,31712	,25356	,722
		4000 TL Üstü	,82076	,29891	,050
	3001-4000 TL	1000 TL Altı	,05263	,28535	1,000
		1001-2000 TL	,10490	,25744	,994
		2001-3000 TL	-,31712	,25356	,722
		4000 TL Üstü	,50364	,36554	,642
	4000 TL Üstü	1000 TL Altı	-,45101	,32631	,640

		1001-2000 TL	-,39875	,30220	,679
		2001-3000 TL	-,82076	,29891	,050
		3001-4000 TL	-,50364	,36554	,642
Davranışsal Sinizm	1000 TL Altı	1001-2000 TL	,11398	,23674	,989
		2001-3000 TL	-,38624	,23067	,452
		3001-4000 TL	,41447	,34148	,743
		4000 TL Üstü	,34565	,39050	,902
	1001-2000 TL	1000 TL Altı	-,11398	,23674	,989
		2001-3000 TL	-,50023*	,17753	,041
		3001-4000 TL	,30049	,30808	,866
		4000 TL Üstü	,23166	,36165	,968
	2001-3000 TL	1000 TL Altı	,38624	,23067	,452
		1001-2000 TL	,50023*	,17753	,041
		3001-4000 TL	,80072	,30345	,066
		4000 TL Üstü	,73189	,35771	,247
	3001-4000 TL	1000 TL Altı	-,41447	,34148	,743
		1001-2000 TL	-,30049	,30808	,866
		2001-3000 TL	-,80072	,30345	,066
		4000 TL Üstü	-,06883	,43744	1,000
	4000 TL Üstü	1000 TL Altı	-,34565	,39050	,902
		1001-2000 TL	-,23166	,36165	,968
		2001-3000 TL	-,73189	,35771	,247
		3001-4000 TL	,06883	,43744	1,000
Örgütsel Sinizm	1000 TL Altı	1001-2000 TL	,05254	,20346	,999
		2001-3000 TL	-,38023	,19825	,310
		3001-4000 TL	,08835	,29348	,998
		4000 TL Üstü	,46342	,33560	,641
	1001-2000 TL	1000 TL Altı	-,05254	,20346	,999
		2001-3000 TL	-,43277*	,15257	,039
		3001-4000 TL	,03580	,26477	1,000
		4000 TL Üstü	,41087	,31081	,678
	2001-3000 TL	1000 TL Altı	,38023	,19825	,310
		1001-2000 TL	,43277*	,15257	,039
		3001-4000 TL	,46857	,26079	,378
		4000 TL Üstü	,84365	,30743	,050
	3001-4000 TL	1000 TL Altı	-,08835	,29348	,998
		1001-2000 TL	-,03580	,26477	1,000
		2001-3000 TL	-,46857	,26079	,378
		4000 TL Üstü	,37507	,37595	,856
	4000 TL Üstü	1000 TL Altı	-,46342	,33560	,641
		1001-2000 TL	-,41087	,31081	,678
		2001-3000 TL	-,84365	,30743	,050

		3001-4000 TL	-,37507	,37595	,856
Duygusal Bağıllık	1000 TL Altı	1001-2000 TL	-,22162	,14216	,525
		2001-3000 TL	-,19158	,13851	,639
		3001-4000 TL	-,01410	,20505	1,000
		4000 TL Üstü	-,55111	,23449	,133
	1001-2000 TL	1000 TL Altı	,22162	,14216	,525
		2001-3000 TL	,03004	,10660	,999
		3001-4000 TL	,20752	,18500	,795
		4000 TL Üstü	-,32949	,21717	,552
	2001-3000 TL	1000 TL Altı	,19158	,13851	,639
		1001-2000 TL	-,03004	,10660	,999
		3001-4000 TL	,17749	,18221	,867
		4000 TL Üstü	-,35953	,21480	,452
	3001-4000 TL	1000 TL Altı	,01410	,20505	1,000
		1001-2000 TL	-,20752	,18500	,795
		2001-3000 TL	-,17749	,18221	,867
		4000 TL Üstü	-,53702	,26268	,248
	4000 TL Üstü	1000 TL Altı	,55111	,23449	,133
		1001-2000 TL	,32949	,21717	,552
		2001-3000 TL	,35953	,21480	,452
		3001-4000 TL	,53702	,26268	,248
Devam Bağıllığı	1000 TL Altı	1001-2000 TL	-,36465	,15380	,127
		2001-3000 TL	-,11331	,14986	,943
		3001-4000 TL	,04825	,22185	1,000
		4000 TL Üstü	-,78981*	,25370	,017
	1001-2000 TL	1000 TL Altı	,36465	,15380	,127
		2001-3000 TL	,25134	,11533	,191
		3001-4000 TL	,41289	,20015	,240
		4000 TL Üstü	-,42516	,23496	,370
	2001-3000 TL	1000 TL Altı	,11331	,14986	,943
		1001-2000 TL	-,25134	,11533	,191
		3001-4000 TL	,16156	,19714	,924
		4000 TL Üstü	-,67650*	,23240	,032
	3001-4000 TL	1000 TL Altı	-,04825	,22185	1,000
		1001-2000 TL	-,41289	,20015	,240
		2001-3000 TL	-,16156	,19714	,924
		4000 TL Üstü	-,83806*	,28420	,029
	4000 TL Üstü	1000 TL Altı	,78981*	,25370	,017
		1001-2000 TL	,42516	,23496	,370
		2001-3000 TL	,67650*	,23240	,032
		3001-4000 TL	,83806*	,28420	,029
Normatif Bağıllık	1000 TL Altı	1001-2000 TL	-,12467	,13827	,896

		2001-3000 TL	-,39992*	,13473	,027
		3001-4000 TL	,01880	,19944	1,000
		4000 TL Üstü	-,43811	,22807	,309
	1001-2000 TL	1000 TL Altı	,12467	,13827	,896
		2001-3000 TL	-,27525	,10368	,064
		3001-4000 TL	,14347	,17994	,931
		4000 TL Üstü	-,31344	,21123	,574
	2001-3000 TL	1000 TL Altı	,39992*	,13473	,027
		1001-2000 TL	,27525	,10368	,064
		3001-4000 TL	,41872	,17723	,129
		4000 TL Üstü	-,03819	,20893	1,000
	3001-4000 TL	1000 TL Altı	-,01880	,19944	1,000
		1001-2000 TL	-,14347	,17994	,931
		2001-3000 TL	-,41872	,17723	,129
		4000 TL Üstü	-,45691	,25549	,383
	4000 TL Üstü	1000 TL Altı	,43811	,22807	,309
1001-2000 TL		,31344	,21123	,574	
2001-3000 TL		,03819	,20893	1,000	
3001-4000 TL		,45691	,25549	,383	
Örgütsel Bağlılık	1000 TL Altı	1001-2000 TL	-,23192	,12537	,347
		2001-3000 TL	-,25912	,12216	,214
		3001-4000 TL	,01652	,18085	1,000
		4000 TL Üstü	-,58576*	,20680	,040
	1001-2000 TL	1000 TL Altı	,23192	,12537	,347
		2001-3000 TL	-,02720	,09402	,998
		3001-4000 TL	,24844	,16316	,549
		4000 TL Üstü	-,35384	,19153	,349
	2001-3000 TL	1000 TL Altı	,25912	,12216	,214
		1001-2000 TL	,02720	,09402	,998
		3001-4000 TL	,27563	,16070	,426
		4000 TL Üstü	-,32664	,18944	,421
	3001-4000 TL	1000 TL Altı	-,01652	,18085	1,000
		1001-2000 TL	-,24844	,16316	,549
		2001-3000 TL	-,27563	,16070	,426
		4000 TL Üstü	-,60227	,23167	,073
4000 TL Üstü	1000 TL Altı	,58576*	,20680	,040	
	1001-2000 TL	,35384	,19153	,349	
	2001-3000 TL	,32664	,18944	,421	
	3001-4000 TL	,60227	,23167	,073	

Söz konusu farklılıkların hangi gelir grupları arasındaki farklılıktan meydana geldiğini tespit etmek için yapılan post – hoc (Tukey Testi) analizi neticesinde;

- 2001 – 3000 gelir aralığında olan katılımcıların bilişsel sinizm düzeylerinin 4000 TL ve üstünde olan katılımcılara göre,
- 2001 – 3000 gelir aralığında olan katılımcıların duyuşsal, davranışsal sinizm boyutları ve örgütsel sinizm boyutlarının 1001-2000 TL aralığında olan katılımcılara göre,
- 4000 TL ve üstünde olan katılımcıların devam bağıllığı boyutu düzeylerinin 1000 TL ve Altı, 2001-3000 TL ve 3001-4000 TL geliri olan katılımcılara göre

2001 – 3000 TL gelir aralığında olan katılımcıların normatif bağıllık boyutu düzeylerinin 1000 TL ve Altı geliri olan katılımcılara göre daha yüksek olan katılımcılara göre yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4. 15. Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Farklılık Analizi

		N	Ort.	St. Sapma	F	P
Bilişsel Sinizm	Okur Yazar Değil	2	2,1000	,14142	4,831	0,000
	Okur Yazar	11	1,6545	,73262		
	İlkokul	16	1,5875	,53401		
	Ortaokul	28	1,9929	,94514		
	Lise	122	2,5230	1,26894		
	Lisans	37	1,8108	,58299		
	Önlisans	31	2,0387	,89654		
	Lisansüstü	12	1,4333	,58981		
	Toplam	259	2,1575	1,08730		
Duyuşsal Sinizm	Okur Yazar Değil	2	1,5000	,70711	3,304	0,002
	Okur Yazar	11	1,5636	,60543		
	İlkokul	16	1,6875	,66119		
	Ortaokul	28	1,9929	,95138		
	Lise	122	2,3885	1,20914		
	Lisans	37	1,7838	,49973		
	Önlisans	31	2,0581	,92548		
	Lisansüstü	12	1,6500	,72426		
	Toplam	259	2,1004	1,03390		
Davranışsal Sinizm	Okur Yazar Değil	2	2,1250	,17678	4,911	0,000
	Okur Yazar	11	1,6364	,63604		
	İlkokul	16	1,7344	,79304		
	Ortaokul	28	2,2321	1,22461		
	Lise	122	2,7090	1,41361		
	Lisans	37	1,7770	,61741		
	Önlisans	31	2,1855	1,06060		
	Lisansüstü	12	1,5625	,63178		
	Toplam	259	2,2983	1,23776		
Örgütsel Sinizm	Okur Yazar Değil	2	1,8929	,25254	4,674	0,000
	Okur Yazar	11	1,6169	,55076		
	İlkokul	16	1,6652	,58654		
	Ortaokul	28	2,0612	,92351		
	Lise	122	2,5281	1,25473		

	Lisans	37	1,7915	,49954		
	Önlisans	31	2,0876	,89132		
	Lisansüstü	12	1,5476	,60711		
	Toplam	259	2,1773	1,06453		
Duygusal Bağlılık	Okur Yazar Değil	2	4,3750	,88388	1,048	0,398
	Okur Yazar	11	4,1477	,77018		
	İlkokul	16	4,1484	,85174		
	Ortaokul	28	3,8661	,96521		
	Lise	122	4,0435	,67839		
	Lisans	37	4,1622	,61440		
	Önlisans	31	3,9395	,78387		
	Lisansüstü	12	4,4271	,64504		
	Toplam	259	4,0601	,73396		
Devam Bağlılığı	Okur Yazar Değil	2	3,7500	1,76777	1,115	0,354
	Okur Yazar	11	4,1061	,64667		
	İlkokul	16	4,2396	,58680		
	Ortaokul	28	3,9345	,91550		
	Lise	122	3,8388	,78669		
	Lisans	37	3,8739	,80162		
	Önlisans	31	3,7581	,86049		
	Lisansüstü	12	4,2639	,86590		
	Toplam	259	3,8996	,80855		
Normatif Bağlılık	Okur Yazar Değil	2	4,1429	,40406	3,400	0,002
	Okur Yazar	11	3,9740	,81270		
	İlkokul	16	4,2589	,77410		
	Ortaokul	28	4,2143	,63234		
	Lise	122	4,4754	,62620		
	Lisans	37	4,0734	,74659		
	Önlisans	31	3,9078	,85995		
	Lisansüstü	12	4,3214	,83327		
	Toplam	259	4,2774	,72506		
Örgütsel Bağlılık	Okur Yazar Değil	2	4,1136	,99638	1,007	0,427
	Okur Yazar	11	4,0909	,71235		
	İlkokul	16	4,2074	,73668		
	Ortaokul	28	3,9935	,75492		
	Lise	122	4,1399	,57043		
	Lisans	37	4,0467	,65244		
	Önlisans	31	3,8798	,74731		

	Lisansüstü	12	4,3447	,73535		
	Toplam	259	4,0910	,65296		

Katılımcıların örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeylerinin eğitim durumuna göre farklılaşma durumu Tek Yönlü ANOVA Testi ile analiz edilmiştir. Yapılan analiz neticesinde örgütsel sinizm ve normatif örgütsel bağlılık düzeylerinin eğitim durumuna göre farklılaştığı tespit edilmiştir ($P < 0,05$).



Tablo 4. 16. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Farklılık Analizine İlişkin Tukey Testi Tablosu

	(I) Eğitim	(J) Eğitim	Gruplar arası fark (I-J)	St. Hata	P
Bilişsel Sinizm	Okur Yazar Değil	Okur Yazar	,44545	,79549	,999
		İlkokul	,51250	,77613	,998
		Ortaokul	,10714	,75743	1,000
		Lise	-,42295	,73772	,999
		Lisans	,28919	,75126	1,000
		Önlisans	,06129	,75498	1,000
		Lisansüstü	,66667	,79037	,990
	Okur Yazar	Okur Yazar Değil	-,44545	,79549	,999
		İlkokul	,06705	,40532	1,000
		Ortaokul	-,33831	,36824	,984
		Lise	-,86841	,32578	,138
		Lisans	-,15627	,35538	1,000
		Önlisans	-,38416	,36318	,965
		Lisansüstü	,22121	,43197	1,000
	İlkokul	Okur Yazar Değil	-,51250	,77613	,998
		Okur Yazar	-,06705	,40532	1,000
		Ortaokul	-,40536	,32431	,916
		Lise	-,93545*	,27515	,018
		Lisans	-,22331	,30964	,996
		Önlisans	-,45121	,31855	,849
		Lisansüstü	,15417	,39519	1,000
	Ortaokul	Okur Yazar Değil	-,10714	,75743	1,000
		Okur Yazar	,33831	,36824	,984
		İlkokul	,40536	,32431	,916
		Lise	-,53009	,21685	,225
		Lisans	,18205	,25921	,997
		Önlisans	-,04585	,26980	1,000
		Lisansüstü	,55952	,35705	,769
	Lise	Okur Yazar Değil	,42295	,73772	,999
		Okur Yazar	,86841	,32578	,138
		İlkokul	,93545*	,27515	,018
		Ortaokul	,53009	,21685	,225
Lisans		,71214*	,19422	,007	
Önlisans		,48424	,20814	,283	
Lisansüstü		1,08962*	,31308	,014	
Lisans	Okur Yazar Değil	-,28919	,75126	1,000	

		Okur Yazar	,15627	,35538	1,000	
		İlkokul	,22331	,30964	,996	
		Ortaokul	-,18205	,25921	,997	
		Lise	-,71214*	,19422	,007	
		Önlisans	-,22790	,25197	,985	
		Lisansüstü	,37748	,34378	,957	
	Önlisans	Okur Yazar Değil	-,06129	,75498	1,000	
		Okur Yazar	,38416	,36318	,965	
		İlkokul	,45121	,31855	,849	
		Ortaokul	,04585	,26980	1,000	
		Lise	-,48424	,20814	,283	
		Lisans	,22790	,25197	,985	
	Lisansüstü	Lisansüstü	,60538	,35183	,674	
		Okur Yazar Değil	-,66667	,79037	,990	
		Okur Yazar	-,22121	,43197	1,000	
		İlkokul	-,15417	,39519	1,000	
		Ortaokul	-,55952	,35705	,769	
		Lise	-1,08962*	,31308	,014	
	Duyuşsal Sinizm	Okur Yazar Değil	Lisans	-,37748	,34378	,957
			Önlisans	-,60538	,35183	,674
			Okur Yazar	-,06364	,77103	1,000
İlkokul			-,18750	,75227	1,000	
Ortaokul			-,49286	,73414	,998	
Lise			-,88852	,71504	,918	
Okur Yazar		Lisans	-,28378	,72816	1,000	
		Önlisans	-,55806	,73177	,995	
		Lisansüstü	-,15000	,76607	1,000	
		Okur Yazar Değil	,06364	,77103	1,000	
		İlkokul	-,12386	,39286	1,000	
		Ortaokul	-,42922	,35692	,931	
İlkokul		Lise	-,82489	,31576	,156	
		Lisans	-,22015	,34446	,998	
		Önlisans	-,49443	,35201	,855	
		Lisansüstü	-,08636	,41869	1,000	
		Okur Yazar Değil	,18750	,75227	1,000	
		Okur Yazar	,12386	,39286	1,000	
Ortaokul		Ortaokul	-,30536	,31434	,978	
		Lise	-,70102	,26669	,151	
		Lisans	-,09628	,30012	1,000	
	Önlisans	-,37056	,30876	,931		
	Lisansüstü	,03750	,38304	1,000		
	Ortaokul	Okur Yazar Değil	,49286	,73414	,998	

		Okur Yazar	,42922	,35692	,931	
		İlkokul	,30536	,31434	,978	
		Lise	-,39567	,21018	,564	
		Lisans	,20907	,25124	,991	
		Önlisans	-,06521	,26150	1,000	
		Lisansüstü	,34286	,34608	,975	
	Lise		Okur Yazar Değil	,88852	,71504	,918
			Okur Yazar	,82489	,31576	,156
			İlkokul	,70102	,26669	,151
			Ortaokul	,39567	,21018	,564
			Lisans	,60474*	,18825	,032
			Önlisans	,33046	,20174	,727
			Lisansüstü	,73852	,30345	,230
	Lisans		Okur Yazar Değil	,28378	,72816	1,000
			Okur Yazar	,22015	,34446	,998
			İlkokul	,09628	,30012	1,000
			Ortaokul	-,20907	,25124	,991
			Lise	-,60474*	,18825	,032
			Önlisans	-,27428	,24422	,951
			Lisansüstü	,13378	,33321	1,000
	Önlisans		Okur Yazar Değil	,55806	,73177	,995
			Okur Yazar	,49443	,35201	,855
			İlkokul	,37056	,30876	,931
			Ortaokul	,06521	,26150	1,000
			Lise	-,33046	,20174	,727
			Lisans	,27428	,24422	,951
			Lisansüstü	,40806	,34102	,932
	Lisansüstü		Okur Yazar Değil	,15000	,76607	1,000
Okur Yazar			,08636	,41869	1,000	
İlkokul			-,03750	,38304	1,000	
Ortaokul			-,34286	,34608	,975	
Lise			-,73852	,30345	,230	
Lisans			-,13378	,33321	1,000	
Önlisans			-,40806	,34102	,932	
Davranışsal Sinizm	Okur Yazar Değil	Okur Yazar	,48864	,90469	,999	
		İlkokul	,39063	,88267	1,000	
		Ortaokul	-,10714	,86140	1,000	
		Lise	-,58402	,83898	,997	
		Lisans	,34797	,85439	1,000	
		Önlisans	-,06048	,85862	1,000	
		Lisansüstü	,56250	,89887	,999	
	Okur Yazar	Okur Yazar Değil	-,48864	,90469	,999	

		İlkokul	-,09801	,46096	1,000
		Ortaokul	-,59578	,41879	,846
		Lise	-1,07265	,37050	,078
		Lisans	-,14066	,40417	1,000
		Önlisans	-,54912	,41303	,887
		Lisansüstü	,07386	,49126	1,000
	İlkokul	Okur Yazar Değil	-,39063	,88267	1,000
		Okur Yazar	,09801	,46096	1,000
		Ortaokul	-,49777	,36883	,879
		Lise	-,97464*	,31292	,042
		Lisans	-,04265	,35214	1,000
		Önlisans	-,45111	,36228	,917
		Lisansüstü	,17188	,44943	1,000
	Ortaokul	Okur Yazar Değil	,10714	,86140	1,000
		Okur Yazar	,59578	,41879	,846
		İlkokul	,49777	,36883	,879
		Lise	-,47687	,24662	,529
		Lisans	,45512	,29479	,783
		Önlisans	,04666	,30683	1,000
		Lisansüstü	,66964	,40607	,720
	Lise	Okur Yazar Değil	,58402	,83898	,997
		Okur Yazar	1,07265	,37050	,078
		İlkokul	,97464*	,31292	,042
		Ortaokul	,47687	,24662	,529
		Lisans	,93199*	,22088	,001
		Önlisans	,52353	,23671	,348
		Lisansüstü	1,14652*	,35606	,031
	Lisans	Okur Yazar Değil	-,34797	,85439	1,000
		Okur Yazar	,14066	,40417	1,000
		İlkokul	,04265	,35214	1,000
		Ortaokul	-,45512	,29479	,783
		Lise	-,93199*	,22088	,001
		Önlisans	-,40846	,28656	,845
		Lisansüstü	,21453	,39097	,999
	Önlisans	Okur Yazar Değil	,06048	,85862	1,000
		Okur Yazar	,54912	,41303	,887
		İlkokul	,45111	,36228	,917
		Ortaokul	-,04666	,30683	1,000
		Lise	-,52353	,23671	,348
		Lisans	,40846	,28656	,845
		Lisansüstü	,62298	,40013	,775
	Lisansüstü	Okur Yazar Değil	-,56250	,89887	,999

		Okur Yazar	-,07386	,49126	1,000
		İlkokul	-,17188	,44943	1,000
		Ortaokul	-,66964	,40607	,720
		Lise	-1,14652*	,35606	,031
		Lisans	-,21453	,39097	,999
		Önlisans	-,62298	,40013	,775
Örgütsel Sinizm	Okur Yazar Değil	Okur Yazar	,27597	,78034	1,000
		İlkokul	,22768	,76135	1,000
		Ortaokul	-,16837	,74300	1,000
		Lise	-,63525	,72366	,988
		Lisans	,10135	,73695	1,000
		Önlisans	-,19470	,74060	1,000
		Lisansüstü	,34524	,77532	1,000
	Okur Yazar	Okur Yazar Değil	-,27597	,78034	1,000
		İlkokul	-,04830	,39760	1,000
		Ortaokul	-,44434	,36123	,922
		Lise	-,91122	,31957	,087
		Lisans	-,17462	,34861	1,000
		Önlisans	-,47067	,35626	,890
		Lisansüstü	,06926	,42374	1,000
	İlkokul	Okur Yazar Değil	-,22768	,76135	1,000
		Okur Yazar	,04830	,39760	1,000
		Ortaokul	-,39605	,31813	,918
		Lise	-,86292*	,26991	,033
		Lisans	-,12633	,30374	1,000
		Önlisans	-,42238	,31249	,878
		Lisansüstü	,11756	,38766	1,000
	Ortaokul	Okur Yazar Değil	,16837	,74300	1,000
		Okur Yazar	,44434	,36123	,922
		İlkokul	,39605	,31813	,918
		Lise	-,46688	,21272	,358
		Lisans	,26972	,25427	,964
		Önlisans	-,02633	,26466	1,000
		Lisansüstü	,51361	,35025	,825
	Lise	Okur Yazar Değil	,63525	,72366	,988
		Okur Yazar	,91122	,31957	,087
İlkokul		,86292*	,26991	,033	
Ortaokul		,46688	,21272	,358	
Lisans		,73660*	,19052	,003	
Önlisans		,44055	,20418	,381	
Lisansüstü		,98048*	,30712	,034	
Lisans	Okur Yazar Değil	-,10135	,73695	1,000	

		Okur Yazar	,17462	,34861	1,000	
		İlkokul	,12633	,30374	1,000	
		Ortaokul	-,26972	,25427	,964	
		Lise	-,73660*	,19052	,003	
		Önlisans	-,29605	,24717	,932	
		Lisansüstü	,24389	,33723	,996	
	Önlisans	Okur Yazar Değil	,19470	,74060	1,000	
		Okur Yazar	,47067	,35626	,890	
		İlkokul	,42238	,31249	,878	
		Ortaokul	,02633	,26466	1,000	
		Lise	-,44055	,20418	,381	
		Lisans	,29605	,24717	,932	
	Lisansüstü	Lisansüstü	,53994	,34513	,771	
		Okur Yazar Değil	-,34524	,77532	1,000	
		Okur Yazar	-,06926	,42374	1,000	
		İlkokul	-,11756	,38766	1,000	
		Ortaokul	-,51361	,35025	,825	
		Lise	-,98048*	,30712	,034	
	Duygusal Bağlılık	Okur Yazar Değil	Lisans	-,24389	,33723	,996
			Önlisans	-,53994	,34513	,771
			Okur Yazar	,22727	,56383	1,000
İlkokul			,22656	,55011	1,000	
Ortaokul			,50893	,53685	,981	
Lise			,33153	,52288	,998	
Okur Yazar		Lisans	,21284	,53248	1,000	
		Önlisans	,43548	,53512	,992	
		Lisansüstü	-,05208	,56020	1,000	
		Okur Yazar Değil	-,22727	,56383	1,000	
		İlkokul	-,00071	,28728	1,000	
		Ortaokul	,28166	,26100	,961	
İlkokul		Lise	,10426	,23091	1,000	
		Lisans	-,01443	,25189	1,000	
		Önlisans	,20821	,25741	,993	
		Lisansüstü	-,27936	,30617	,985	
		Okur Yazar Değil	-,22656	,55011	1,000	
		Okur Yazar	,00071	,28728	1,000	
Ortaokul		Ortaokul	,28237	,22987	,923	
		Lise	,10497	,19502	,999	
		Lisans	-,01372	,21946	1,000	
	Önlisans	,20892	,22578	,983		
	Lisansüstü	-,27865	,28010	,975		
	Ortaokul	Okur Yazar Değil	-,50893	,53685	,981	

		Okur Yazar	-,28166	,26100	,961	
		İlkokul	-,28237	,22987	,923	
		Lise	-,17740	,15370	,944	
		Lisans	-,29609	,18372	,743	
		Önlisans	-,07344	,19123	1,000	
		Lisansüstü	-,56101	,25307	,345	
	Lise		Okur Yazar Değil	-,33153	,52288	,998
			Okur Yazar	-,10426	,23091	1,000
			İlkokul	-,10497	,19502	,999
			Ortaokul	,17740	,15370	,944
			Lisans	-,11869	,13766	,989
			Önlisans	,10396	,14753	,997
			Lisansüstü	-,38361	,22191	,668
	Lisans		Okur Yazar Değil	-,21284	,53248	1,000
			Okur Yazar	,01443	,25189	1,000
			İlkokul	,01372	,21946	1,000
			Ortaokul	,29609	,18372	,743
			Lise	,11869	,13766	,989
			Önlisans	,22265	,17859	,917
			Lisansüstü	-,26492	,24366	,959
	Önlisans		Okur Yazar Değil	-,43548	,53512	,992
			Okur Yazar	-,20821	,25741	,993
			İlkokul	-,20892	,22578	,983
			Ortaokul	,07344	,19123	1,000
			Lise	-,10396	,14753	,997
			Lisans	-,22265	,17859	,917
			Lisansüstü	-,48757	,24937	,514
	Lisansüstü		Okur Yazar Değil	,05208	,56020	1,000
Okur Yazar			,27936	,30617	,985	
İlkokul			,27865	,28010	,975	
Ortaokul			,56101	,25307	,345	
Lise			,38361	,22191	,668	
Lisans			,26492	,24366	,959	
Önlisans			,48757	,24937	,514	
Devam Bağıllığı	Okur Yazar Değil	Okur Yazar	-,35606	,62057	,999	
		İlkokul	-,48958	,60547	,993	
		Ortaokul	-,18452	,59088	1,000	
		Lise	-,08880	,57550	1,000	
		Lisans	-,12387	,58607	1,000	
		Önlisans	-,00806	,58897	1,000	
		Lisansüstü	-,51389	,61658	,991	
	Okur Yazar	Okur Yazar Değil	,35606	,62057	,999	

		İlkokul	-,13352	,31620	1,000
		Ortaokul	,17154	,28727	,999
		Lise	,26726	,25414	,966
		Lisans	,23219	,27724	,991
		Önlisans	,34800	,28332	,923
		Lisansüstü	-,15783	,33698	1,000
	İlkokul	Okur Yazar Değil	,48958	,60547	,993
		Okur Yazar	,13352	,31620	1,000
		Ortaokul	,30506	,25300	,930
		Lise	,40079	,21465	,575
		Lisans	,36571	,24155	,799
		Önlisans	,48152	,24851	,526
		Lisansüstü	-,02431	,30829	1,000
	Ortaokul	Okur Yazar Değil	,18452	,59088	1,000
		Okur Yazar	-,17154	,28727	,999
		İlkokul	-,30506	,25300	,930
		Lise	,09573	,16917	,999
		Lisans	,06065	,20221	1,000
		Önlisans	,17646	,21047	,991
		Lisansüstü	-,32937	,27854	,936
	Lise	Okur Yazar Değil	,08880	,57550	1,000
		Okur Yazar	-,26726	,25414	,966
		İlkokul	-,40079	,21465	,575
		Ortaokul	-,09573	,16917	,999
		Lisans	-,03508	,15151	1,000
		Önlisans	,08073	,16237	1,000
		Lisansüstü	-,42509	,24424	,661
	Lisans	Okur Yazar Değil	,12387	,58607	1,000
		Okur Yazar	-,23219	,27724	,991
		İlkokul	-,36571	,24155	,799
		Ortaokul	-,06065	,20221	1,000
		Lise	,03508	,15151	1,000
		Önlisans	,11581	,19656	,999
		Lisansüstü	-,39002	,26819	,831
	Önlisans	Okur Yazar Değil	,00806	,58897	1,000
		Okur Yazar	-,34800	,28332	,923
		İlkokul	-,48152	,24851	,526
		Ortaokul	-,17646	,21047	,991
		Lise	-,08073	,16237	1,000
		Lisans	-,11581	,19656	,999
		Lisansüstü	-,50582	,27447	,591
	Lisansüstü	Okur Yazar Değil	,51389	,61658	,991

		Okur Yazar	,15783	,33698	1,000
		İlkokul	,02431	,30829	1,000
		Ortaokul	,32937	,27854	,936
		Lise	,42509	,24424	,661
		Lisans	,39002	,26819	,831
		Önlisans	,50582	,27447	,591
Normatif Bağıllık	Okur Yazar Değil	Okur Yazar	,16883	,54006	1,000
		İlkokul	-,11607	,52691	1,000
		Ortaokul	-,07143	,51422	1,000
		Lise	-,33255	,50084	,998
		Lisans	,06950	,51003	1,000
		Önlisans	,23502	,51255	1,000
		Lisansüstü	-,17857	,53658	1,000
	Okur Yazar	Okur Yazar Değil	-,16883	,54006	1,000
		İlkokul	-,28490	,27517	,969
		Ortaokul	-,24026	,25000	,979
		Lise	-,50138	,22117	,316
		Lisans	-,09933	,24127	1,000
		Önlisans	,06619	,24656	1,000
		Lisansüstü	-,34740	,29326	,936
	İlkokul	Okur Yazar Değil	,11607	,52691	1,000
		Okur Yazar	,28490	,27517	,969
		Ortaokul	,04464	,22017	1,000
		Lise	-,21648	,18680	,943
		Lisans	,18557	,21021	,987
		Önlisans	,35109	,21627	,736
		Lisansüstü	-,06250	,26829	1,000
	Ortaokul	Okur Yazar Değil	,07143	,51422	1,000
		Okur Yazar	,24026	,25000	,979
		İlkokul	-,04464	,22017	1,000
		Lise	-,26112	,14722	,638
		Lisans	,14093	,17598	,993
		Önlisans	,30645	,18317	,705
		Lisansüstü	-,10714	,24240	1,000
	Lise	Okur Yazar Değil	,33255	,50084	,998
		Okur Yazar	,50138	,22117	,316
İlkokul		,21648	,18680	,943	
Ortaokul		,26112	,14722	,638	
Lisans		,40205	,13186	,051	
Önlisans		,56758	,14131	,002	
Lisansüstü		,15398	,21255	,996	
Lisans	Okur Yazar Değil	-,06950	,51003	1,000	

		Okur Yazar	,09933	,24127	1,000	
		İlkokul	-,18557	,21021	,987	
		Ortaokul	-,14093	,17598	,993	
		Lise	-,40205	,13186	,051	
		Önlisans	,16552	,17106	,979	
		Lisansüstü	-,24807	,23339	,964	
	Önlisans	Okur Yazar Değil	-,23502	,51255	1,000	
		Okur Yazar	-,06619	,24656	1,000	
		İlkokul	-,35109	,21627	,736	
		Ortaokul	-,30645	,18317	,705	
		Lise	-,56758*	,14131	,002	
		Lisans	-,16552	,17106	,979	
	Lisansüstü	Lisansüstü	-,41359	,23886	,667	
		Okur Yazar Değil	,17857	,53658	1,000	
		Okur Yazar	,34740	,29326	,936	
		İlkokul	,06250	,26829	1,000	
		Ortaokul	,10714	,24240	1,000	
		Lise	-,15398	,21255	,996	
	Örgütsel Bağlılık	Okur Yazar Değil	Lisans	,24807	,23339	,964
			Önlisans	,41359	,23886	,667
			Okur Yazar	,02273	,50188	1,000
İlkokul			-,09375	,48967	1,000	
Ortaokul			,12013	,47787	1,000	
Lise			-,02631	,46544	1,000	
Okur Yazar		Lisans	,06695	,47398	1,000	
		Önlisans	,23387	,47633	1,000	
		Lisansüstü	-,23106	,49866	1,000	
		Okur Yazar Değil	-,02273	,50188	1,000	
		İlkokul	-,11648	,25572	1,000	
		Ortaokul	,09740	,23233	1,000	
İlkokul		Lise	-,04904	,20554	1,000	
		Lisans	,04423	,22422	1,000	
		Önlisans	,21114	,22913	,984	
		Lisansüstü	-,25379	,27253	,983	
		Okur Yazar Değil	,09375	,48967	1,000	
		Okur Yazar	,11648	,25572	1,000	
Ortaokul		Ortaokul	,21388	,20461	,967	
		Lise	,06744	,17360	1,000	
		Lisans	,16070	,19535	,992	
	Önlisans	,32762	,20098	,732		
	Lisansüstü	-,13731	,24933	,999		
	Okur Yazar Değil	-,12013	,47787	1,000		

		Okur Yazar	-,09740	,23233	1,000
		İlkokul	-,21388	,20461	,967
		Lise	-,14644	,13681	,962
		Lisans	-,05318	,16354	1,000
		Önlisans	,11374	,17022	,998
		Lisansüstü	-,35119	,22527	,774
	Lise	Okur Yazar Değil	,02631	,46544	1,000
		Okur Yazar	,04904	,20554	1,000
		İlkokul	-,06744	,17360	1,000
		Ortaokul	,14644	,13681	,962
		Lisans	,09326	,12254	,995
		Önlisans	,26018	,13132	,497
		Lisansüstü	-,20475	,19753	,968
	Lisans	Okur Yazar Değil	-,06695	,47398	1,000
		Okur Yazar	-,04423	,22422	1,000
		İlkokul	-,16070	,19535	,992
		Ortaokul	,05318	,16354	1,000
		Lise	-,09326	,12254	,995
		Önlisans	,16692	,15897	,966
		Lisansüstü	-,29801	,21690	,868
	Önlisans	Okur Yazar Değil	-,23387	,47633	1,000
		Okur Yazar	-,21114	,22913	,984
		İlkokul	-,32762	,20098	,732
		Ortaokul	-,11374	,17022	,998
		Lise	-,26018	,13132	,497
		Lisans	-,16692	,15897	,966
		Lisansüstü	-,46493	,22198	,421
	Lisansüstü	Okur Yazar Değil	,23106	,49866	1,000
		Okur Yazar	,25379	,27253	,983
		İlkokul	,13731	,24933	,999
		Ortaokul	,35119	,22527	,774
		Lise	,20475	,19753	,968
		Lisans	,29801	,21690	,868
		Önlisans	,46493	,22198	,421

Söz konusu farklılıkların hangi eğitim grupları arasındaki farklılıktan meydana geldiğini tespit etmek için yapılan post – hoc (Tukey Testi) analizi neticesinde;

- Lise mezunu olan katılımcıların bilişsel ve davranışsal sinizm boyutları ile genel örgütsel sinizm düzeylerinin ilkokul, lisans ve lisansüstü mezunu olan katılımcılara göre,

- Lise mezunu olan katılımcıların duyuşsal sinizm boyutu düzeylerinin lisans mezunu olan katılımcılara göre,

Lise mezunu olan katılımcıların normatif bağılık boyutu düzeylerinin önlisans mezunu olan katılımcılara göre daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.



Tablo 4. 17. Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Turizmde Çalışma Süresine Göre Farklılık Analizi

		N	Ort.	St. Sapma	F	P
Bilişsel Sinizm	1 Yıl ve Daha Fazla	47	1,8340	,94484	20,034	0,000
	2-5 Yıl Arası	97	2,0062	,98465		
	6-9 Yıl arası	57	1,8140	,70696		
	10-13 Yıl Arası	13	2,0000	,94163		
	14 Yıl ve Üzeri	45	3,3022	1,15886		
	Toplam	259	2,1575	1,08730		
Duyuşsal Sinizm	1 Yıl ve Daha Fazla	47	1,7957	,93016	18,563	0,000
	2-5 Yıl Arası	97	1,9464	,94009		
	6-9 Yıl arası	57	1,8035	,69846		
	10-13 Yıl Arası	13	1,9846	,96423		
	14 Yıl ve Üzeri	45	3,1600	1,06907		
	Toplam	259	2,1004	1,03390		
Davranışsal Sinizm	1 Yıl ve Daha Fazla	47	2,0904	1,09150	20,822	0,000
	2-5 Yıl Arası	97	2,0284	,99731		
	6-9 Yıl arası	57	1,8640	,84128		
	10-13 Yıl Arası	13	2,4231	1,20496		
	14 Yıl ve Üzeri	45	3,6111	1,43273		
	Toplam	259	2,2983	1,23776		
Örgütsel Sinizm	1 Yıl ve Daha Fazla	47	1,8936	,91508	21,943	0,000
	2-5 Yıl Arası	97	1,9912	,92750		
	6-9 Yıl arası	57	1,8246	,65355		
	10-13 Yıl Arası	13	2,1154	,92054		
	14 Yıl ve Üzeri	45	3,3397	1,18795		
	Toplam	259	2,1773	1,06453		
Duygusal Bağlılık	1 Yıl ve Daha Fazla	47	4,0084	,87505	0,402	0,807
	2-5 Yıl Arası	97	4,0773	,73164		
	6-9 Yıl arası	57	4,1031	,83523		
	10-13 Yıl Arası	13	4,2143	,56252		
	14 Yıl ve Üzeri	45	3,9778	,44298		
	Toplam	259	4,0601	,73396		
Devam Bağlılığı	1 Yıl ve Daha Fazla	47	3,8794	,91927	3,666	0,006
	2-5 Yıl Arası	97	4,0722	,73358		
	6-9 Yıl arası	57	3,9152	,86552		
	10-13 Yıl Arası	13	3,9103	,83781		
	14 Yıl ve Üzeri	45	3,5259	,64935		
	Toplam	259	3,8996	,80855		
Normatif Bağlılık	1 Yıl ve Daha Fazla	47	4,0973	,73998	11,639	0,000

	2-5 Yıl Arası	97	4,1767	,68131		
	6-9 Yıl arası	57	4,1153	,75131		
	10-13 Yıl Arası	13	4,2637	,94012		
	14 Yıl ve Üzeri	45	4,8921	,24585		
	Toplam	259	4,2774	,72506		
Örgütsel Bağlılık	1 Yıl ve Daha Fazla	47	4,0030	,76009	0,524	0,718
	2-5 Yıl Arası	97	4,1078	,66330		
	6-9 Yıl arası	57	4,0502	,73748		
	10-13 Yıl Arası	13	4,1487	,71518		
	14 Yıl ve Üzeri	45	4,1818	,28960		
	Toplam	259	4,0910	,65296		

Katılımcıların örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeylerinin turizm sektöründe çalışma yıllarına göre farklılaşma durumu Tek Yönlü ANOVA Testi ile analiz edilmiştir. Yapılan analiz neticesinde örgütsel sinizm ile devam ve normatif örgütsel bağlılık boyutları düzeylerinin turizm sektöründe çalışma yıllarına göre farklılaştığı tespit edilmiştir ($P < 0,05$).

Tablo 4. 18. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Turizmde Çalışma Süresine Göre Farklılık Analizine İlişkin Tukey Tablosu

	(I) Turizm Çalışma	(J) Turizm Çalışma	Gruplar arası fark (I-J)	St. Hata	P
Bilişsel Sinizm	1 Yıl ve Daha Fazla	2-5 Yıl Arası	-,17214	,16980	,849
		6-9 Yıl arası	,02001	,18825	1,000
		10-13 Yıl Arası	-,16596	,29940	,981
		14 Yıl ve Üzeri	-1,46818*	,19927	,000
	2-5 Yıl Arası	1 Yıl ve Daha Fazla	,17214	,16980	,849
		6-9 Yıl arası	,19215	,15945	,748
		10-13 Yıl Arası	,00619	,28219	1,000
		14 Yıl ve Üzeri	-1,29604*	,17233	,000
	6-9 Yıl arası	1 Yıl ve Daha Fazla	-,02001	,18825	1,000
		2-5 Yıl Arası	-,19215	,15945	,748
		10-13 Yıl Arası	-,18596	,29365	,970
		14 Yıl ve Üzeri	-1,48819*	,19053	,000
	10-13 Yıl Arası	1 Yıl ve Daha Fazla	,16596	,29940	,981
		2-5 Yıl Arası	-,00619	,28219	1,000
		6-9 Yıl arası	,18596	,29365	,970
		14 Yıl ve Üzeri	-1,30222*	,30084	,000
	14 Yıl ve Üzeri	1 Yıl ve Daha Fazla	1,46818*	,19927	,000
		2-5 Yıl Arası	1,29604*	,17233	,000
		6-9 Yıl arası	1,48819*	,19053	,000
		10-13 Yıl Arası	1,30222*	,30084	,000
Duyuşsal Sinizm	1 Yıl ve Daha Fazla	2-5 Yıl Arası	-,15065	,16290	,887
		6-9 Yıl arası	-,00776	,18060	1,000
		10-13 Yıl Arası	-,18887	,28724	,965
		14 Yıl ve Üzeri	-1,36426*	,19117	,000
	2-5 Yıl Arası	1 Yıl ve Daha Fazla	,15065	,16290	,887
		6-9 Yıl arası	,14288	,15298	,883
		10-13 Yıl Arası	-,03822	,27072	1,000
		14 Yıl ve Üzeri	-1,21361*	,16532	,000
	6-9 Yıl arası	1 Yıl ve Daha Fazla	,00776	,18060	1,000
		2-5 Yıl Arası	-,14288	,15298	,883
		10-13 Yıl Arası	-,18111	,28172	,968
		14 Yıl ve Üzeri	-1,35649*	,18279	,000
	10-13 Yıl Arası	1 Yıl ve Daha Fazla	,18887	,28724	,965
		2-5 Yıl Arası	,03822	,27072	1,000
		6-9 Yıl arası	,18111	,28172	,968
		14 Yıl ve Üzeri	-1,17538*	,28862	,001
	14 Yıl ve Üzeri	1 Yıl ve Daha Fazla	1,36426*	,19117	,000

		2-5 Yıl Arası	1,21361*	,16532	,000
		6-9 Yıl arası	1,35649*	,18279	,000
		10-13 Yıl Arası	1,17538*	,28862	,001
Davranışsal Sinizm	1 Yıl ve Daha Fazla	2-5 Yıl Arası	,06208	,19239	,998
		6-9 Yıl arası	,22639	,21329	,826
		10-13 Yıl Arası	-,33265	,33924	,864
		14 Yıl ve Üzeri	-1,52069*	,22578	,000
	2-5 Yıl Arası	1 Yıl ve Daha Fazla	-,06208	,19239	,998
		6-9 Yıl arası	,16432	,18067	,893
		10-13 Yıl Arası	-,39473	,31973	,731
		14 Yıl ve Üzeri	-1,58276*	,19525	,000
	6-9 Yıl arası	1 Yıl ve Daha Fazla	-,22639	,21329	,826
		2-5 Yıl Arası	-,16432	,18067	,893
		10-13 Yıl Arası	-,55904	,33273	,448
		14 Yıl ve Üzeri	-1,74708*	,21588	,000
	10-13 Yıl Arası	1 Yıl ve Daha Fazla	,33265	,33924	,864
		2-5 Yıl Arası	,39473	,31973	,731
		6-9 Yıl arası	,55904	,33273	,448
		14 Yıl ve Üzeri	-1,18803*	,34086	,005
	14 Yıl ve Üzeri	1 Yıl ve Daha Fazla	1,52069*	,22578	,000
		2-5 Yıl Arası	1,58276*	,19525	,000
		6-9 Yıl arası	1,74708*	,21588	,000
		10-13 Yıl Arası	1,18803*	,34086	,005
Örgütsel Sinizm	1 Yıl ve Daha Fazla	2-5 Yıl Arası	-,09755	,16438	,976
		6-9 Yıl arası	,06906	,18223	,996
		10-13 Yıl Arası	-,22177	,28984	,940
		14 Yıl ve Üzeri	-1,44607*	,19290	,000
	2-5 Yıl Arası	1 Yıl ve Daha Fazla	,09755	,16438	,976
		6-9 Yıl arası	,16660	,15436	,817
		10-13 Yıl Arası	-,12422	,27317	,991
		14 Yıl ve Üzeri	-1,34852*	,16682	,000
	6-9 Yıl arası	1 Yıl ve Daha Fazla	-,06906	,18223	,996
		2-5 Yıl Arası	-,16660	,15436	,817
		10-13 Yıl Arası	-,29082	,28427	,845
		14 Yıl ve Üzeri	-1,51512*	,18444	,000
	10-13 Yıl Arası	1 Yıl ve Daha Fazla	,22177	,28984	,940
		2-5 Yıl Arası	,12422	,27317	,991
		6-9 Yıl arası	,29082	,28427	,845
		14 Yıl ve Üzeri	-1,22430*	,29123	,000
	14 Yıl ve Üzeri	1 Yıl ve Daha Fazla	1,44607*	,19290	,000
		2-5 Yıl Arası	1,34852*	,16682	,000
		6-9 Yıl arası	1,51512*	,18444	,000

		10-13 Yıl Arası	1,22430*	,29123	,000
Duygusal Bağlılık	1 Yıl ve Daha Fazla	2-5 Yıl Arası	-,06896	,13105	,985
		6-9 Yıl arası	-,09471	,14529	,966
		10-13 Yıl Arası	-,20593	,23107	,900
		14 Yıl ve Üzeri	,03058	,15379	1,000
	2-5 Yıl Arası	1 Yıl ve Daha Fazla	,06896	,13105	,985
		6-9 Yıl arası	-,02575	,12306	1,000
		10-13 Yıl Arası	-,13697	,21779	,970
		14 Yıl ve Üzeri	,09954	,13300	,945
	6-9 Yıl arası	1 Yıl ve Daha Fazla	,09471	,14529	,966
		2-5 Yıl Arası	,02575	,12306	1,000
		10-13 Yıl Arası	-,11122	,22664	,988
		14 Yıl ve Üzeri	,12529	,14705	,914
	10-13 Yıl Arası	1 Yıl ve Daha Fazla	,20593	,23107	,900
		2-5 Yıl Arası	,13697	,21779	,970
		6-9 Yıl arası	,11122	,22664	,988
		14 Yıl ve Üzeri	,23651	,23218	,847
	14 Yıl ve Üzeri	1 Yıl ve Daha Fazla	-,03058	,15379	1,000
		2-5 Yıl Arası	-,09954	,13300	,945
		6-9 Yıl arası	-,12529	,14705	,914
		10-13 Yıl Arası	-,23651	,23218	,847
Devam Bağlılığı	1 Yıl ve Daha Fazla	2-5 Yıl Arası	-,19273	,14082	,648
		6-9 Yıl arası	-,03577	,15611	,999
		10-13 Yıl Arası	-,03082	,24829	1,000
		14 Yıl ve Üzeri	,35351	,16525	,207
	2-5 Yıl Arası	1 Yıl ve Daha Fazla	,19273	,14082	,648
		6-9 Yıl arası	,15696	,13224	,759
		10-13 Yıl Arası	,16191	,23402	,958
		14 Yıl ve Üzeri	,54624*	,14291	,002
	6-9 Yıl arası	1 Yıl ve Daha Fazla	,03577	,15611	,999
		2-5 Yıl Arası	-,15696	,13224	,759
		10-13 Yıl Arası	,00495	,24353	1,000
		14 Yıl ve Üzeri	,38928	,15800	,102
	10-13 Yıl Arası	1 Yıl ve Daha Fazla	,03082	,24829	1,000
		2-5 Yıl Arası	-,16191	,23402	,958
		6-9 Yıl arası	-,00495	,24353	1,000
		14 Yıl ve Üzeri	,38433	,24949	,537
	14 Yıl ve Üzeri	1 Yıl ve Daha Fazla	-,35351	,16525	,207
		2-5 Yıl Arası	-,54624*	,14291	,002
		6-9 Yıl arası	-,38928	,15800	,102
		10-13 Yıl Arası	-,38433	,24949	,537
Normatif Bağlılık	1 Yıl ve Daha Fazla	2-5 Yıl Arası	-,07947	,11939	,964

		6-9 Yıl arası	-,01802	,13236	1,000
		10-13 Yıl Arası	-,16647	,21051	,933
		14 Yıl ve Üzeri	-,79480*	,14011	,000
	2-5 Yıl Arası	1 Yıl ve Daha Fazla	,07947	,11939	,964
		6-9 Yıl arası	,06144	,11211	,982
		10-13 Yıl Arası	-,08701	,19841	,992
		14 Yıl ve Üzeri	-,71533*	,12116	,000
	6-9 Yıl arası	1 Yıl ve Daha Fazla	,01802	,13236	1,000
		2-5 Yıl Arası	-,06144	,11211	,982
		10-13 Yıl Arası	-,14845	,20647	,952
		14 Yıl ve Üzeri	-,77678*	,13396	,000
	10-13 Yıl Arası	1 Yıl ve Daha Fazla	,16647	,21051	,933
		2-5 Yıl Arası	,08701	,19841	,992
		6-9 Yıl arası	,14845	,20647	,952
		14 Yıl ve Üzeri	-,62833*	,21152	,027
	14 Yıl ve Üzeri	1 Yıl ve Daha Fazla	,79480*	,14011	,000
2-5 Yıl Arası		,71533*	,12116	,000	
6-9 Yıl arası		,77678*	,13396	,000	
10-13 Yıl Arası		,62833*	,21152	,027	
Örgütsel Bağlılık	1 Yıl ve Daha Fazla	2-5 Yıl Arası	-,10479	,11648	,897
		6-9 Yıl arası	-,04725	,12913	,996
		10-13 Yıl Arası	-,14569	,20537	,954
		14 Yıl ve Üzeri	-,17882	,13669	,686
	2-5 Yıl Arası	1 Yıl ve Daha Fazla	,10479	,11648	,897
		6-9 Yıl arası	,05754	,10938	,985
		10-13 Yıl Arası	-,04091	,19357	1,000
		14 Yıl ve Üzeri	-,07404	,11821	,971
	6-9 Yıl arası	1 Yıl ve Daha Fazla	,04725	,12913	,996
		2-5 Yıl Arası	-,05754	,10938	,985
		10-13 Yıl Arası	-,09845	,20143	,988
		14 Yıl ve Üzeri	-,13158	,13069	,852
	10-13 Yıl Arası	1 Yıl ve Daha Fazla	,14569	,20537	,954
		2-5 Yıl Arası	,04091	,19357	1,000
		6-9 Yıl arası	,09845	,20143	,988
		14 Yıl ve Üzeri	-,03313	,20636	1,000
	14 Yıl ve Üzeri	1 Yıl ve Daha Fazla	,17882	,13669	,686
		2-5 Yıl Arası	,07404	,11821	,971
		6-9 Yıl arası	,13158	,13069	,852
		10-13 Yıl Arası	,03313	,20636	1,000

Söz konusu farklılıkların hangi gruplar arasındaki farklılıktan meydana geldiğini tespit etmek için yapılan post – hoc (Tukey Testi) analizi neticesinde;

- 14 yıl ve üzerinde turizm sektöründe çalışma yılına sahip olan katılımcıların bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm boyutları ile örgütsel sinizm düzeylerinin diğer katılımcılara göre,
- 2-5 yıl arasında turizm sektöründe çalışma yılına sahip olan katılımcıların devam bağlılığı boyutu düzeylerinin 14 yıl ve üzerinde çalışma yılına sahip olan katılımcılara göre,

14 yıl ve üzerinde turizm sektöründe çalışma yılına sahip olan katılımcıların normatif bağlılık boyutları düzeyinin diğer katılımcılara göre yüksek çıktığı tespit edilmiştir.



Tablo 4. 19. Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Şu anki İşyerinde Çalışma Süresine Göre Farklılık Analizi

		N	Ort.	St. Sapma	F	P
Bilişsel Sinizm	1 Yıl ve Daha Fazla	100	2,6980	1,18867	12,626	0,000
	2-5 Yıl Arası	93	1,9290	,88693		
	6-9 Yıl arası	47	1,6936	,79657		
	10-13 Yıl Arası	12	1,6167	,98150		
	14 Yıl ve Üzeri	7	1,5143	,63095		
	Toplam	259	2,1575	1,08730		
Duyuşsal Sinizm	1 Yıl ve Daha Fazla	100	2,5500	1,17288	9,294	0,000
	2-5 Yıl Arası	93	1,8925	,81324		
	6-9 Yıl arası	47	1,7872	,81764		
	10-13 Yıl Arası	12	1,5833	1,01070		
	14 Yıl ve Üzeri	7	1,4286	,50897		
	Toplam	259	2,1004	1,03390		
Davranışsal Sinizm	1 Yıl ve Daha Fazla	100	2,9250	1,33168	12,729	0,000
	2-5 Yıl Arası	93	1,9946	,98424		
	6-9 Yıl arası	47	1,7606	,94259		
	10-13 Yıl Arası	12	1,7500	1,00567		
	14 Yıl ve Üzeri	7	1,9286	1,44852		
	Toplam	259	2,2983	1,23776		
Örgütsel Sinizm	1 Yıl ve Daha Fazla	100	2,7100	1,18986	12,575	0,000
	2-5 Yıl Arası	93	1,9347	,84178		
	6-9 Yıl arası	47	1,7462	,74645		
	10-13 Yıl Arası	12	1,6429	,94122		
	14 Yıl ve Üzeri	7	1,6020	,74329		
	Toplam	259	2,1773	1,06453		
Duygusal Bağlılık	1 Yıl ve Daha Fazla	100	3,8825	,60009	3,711	0,006
	2-5 Yıl Arası	93	4,1022	,74385		
	6-9 Yıl arası	47	4,1759	,95418		
	10-13 Yıl Arası	12	4,5238	,38528		
	14 Yıl ve Üzeri	7	4,4643	,45480		
	Toplam	259	4,0601	,73396		
Devam Bağlılığı	1 Yıl ve Daha Fazla	100	3,5867	,69368	7,553	0,000
	2-5 Yıl Arası	93	4,0699	,79298		
	6-9 Yıl arası	47	4,0284	,93336		
	10-13 Yıl Arası	12	4,4028	,52444		
	14 Yıl ve Üzeri	7	4,3810	,59872		
	Toplam	259	3,8996	,80855		
Normatif Bağlılık	1 Yıl ve Daha Fazla	100	4,3357	,68688	2,360	0,054

	2-5 Yıl Arası	93	4,1275	,77547		
	6-9 Yıl arası	47	4,3100	,74310		
	10-13 Yıl Arası	12	4,6786	,31725		
	14 Yıl ve Üzeri	7	4,5306	,61009		
	Toplam	259	4,2774	,72506		
Örgütsel Bağlılık	1 Yıl ve Daha Fazla	100	3,9582	,50512	3,329	0,011
	2-5 Yıl Arası	93	4,1036	,71196		
	6-9 Yıl arası	47	4,1800	,80672		
	10-13 Yıl Arası	12	4,5323	,34839		
	14 Yıl ve Üzeri	7	4,4675	,47508		
	Toplam	259	4,0910	,65296		

Katılımcıların örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeylerinin şuan çalıştıkları işyerinde çalışma yıllarına göre farklılaşma durumu Tek Yönlü ANOVA Testi ile analiz edilmiştir. Yapılan analiz neticesinde normatif bağlılık dışındaki örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeylerinin şuan çalıştıkları işyerinde çalışma yıllarına göre farklılaştığı tespit edilmiştir ($P < 0,05$). Söz konusu farklılıkların hangi gruplar arasındaki farklılıktan meydana geldiğini tespit etmek için yapılan post – hoc (Tukey Testi) analizi neticesinde;

- 1 yıl ve daha fazla çalışma yılına sahip katılımcıların bilişsel, duyuşsal, davranışsal sinizm boyutları ile örgütsel sinizm düzeylerinin diğer katılımcılara göre daha yüksek düzeyde olduğu,
- 10 – 13 yıl arası çalışma yılın sahip olan katılımcıların duygusal bağlılık boyutu ile örgütsel bağlılık düzeylerinin 1 yıl ve daha fazla çalışma yılına sahip olan katılımcılara göre anlamlı şekilde yüksek düzeyde olduğu,
- 1 yıl ve daha fazla çalışma yılına sahip katılımcıların devam bağlılığı boyutu düzeyinin diğer katılımcılara göre daha düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4. 20. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi

		Korelasyonlar							
		Bilişsel Sinizm	Duyuşsal Sinizm	Davranışsal Sinizm	Örgütsel Sinizm	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Örgütsel Bağlılık
Bilişsel Sinizm	Pea.Cor.	1							
	Sig. (2-tailed)								
Duyuşsal Sinizm	Pea.Cor.	,931**	1						
	Sig. (2-tailed)	,000							
Davranışsal Sinizm	Pea.Cor.	,841**	,854**	1					
	Sig. (2-tailed)	,000	,000						
Örgütsel Sinizm	Pea.Cor.	,967**	,970**	,935**	1				
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000					
Duygusal Bağlılık	Pea.Cor.	-,434**	-,475**	-,452**	-,473**	1			
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000				
Devam Bağlılığı	Pea.Cor.	-,557**	-,546**	-,513**	-,563**	,757**	1		
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000			
Normatif Bağlılık	Pea.Cor.	-,027	-,040	,053	-,006	,566**	,546**	1	
	Sig. (2-tailed)	,670	,522	,398	,923	,000	,000		
Örgütsel Bağlılık	Pea.Cor.	-,379**	-,401**	-,343**	-,391**	,906**	,873**	,812**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	

Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin tespit edilmesine yönelik korelasyon analizi neticesinde örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü ve çok yüksek düzeyli ilişki olduğu tespit edilmiştir ($P < 0,05$; Pea.Cor: -0,391).

SONUÇ

Genel olarak örgütsel bağlılık, işgörenlerin devam edebilmeleri için pozitif bir istek duyma, örgütün hedeflerine gönüllü çaba harcamak ve güçlü bir inanç yaratmak şeklinde tanımlanmaktadır.

Sinizm'in tanımı, örgütte çalışanı harekete geçiren güdü ve davranışlarda iyiliği, küçümseyerek hata bulma eğilimi ve dürüstlüğe inanmama olarak tanımlanabilir. Brandes (1997: 9)'in tanımıyla, örgütsel sinizm ise; "bireyin çalıştığı örgüte yönelik geliştirdiği, biliş duygu-davranış boyutlarını içeren negatif bir tutumdur. Bu tavır örgütte dürüstlüğün eksik olduğunu inanmak ve örgüte karşı oluşan negatif bir duygudur".

Pozitif duyguların meslek üzerinden işletmeye yöneltilmesi, işgören açısından gerek eğitim ile gerekse de edinilmiş profesyonel değerlerin önemini birey ve örgüt arasında bağ kurabilmesi için mecbur kılmaktadır. Devamlı Bağlılık normatif, ekonomik ve duygusal temelli bir meslek ile ilişki içerisindedir. Turizmde işgören bireyleri buldukları kuruma bağlayan önemli etkenlerden biri duygusal ihtiyaçlarının tatmin ediliyor olmasıdır. Mesleki güvenlik sorunu tecrübe edildiği zaman kurumsal bir dış itiş ve bu bağlamda örgütsel bağlılıkta düşüş gözlenebilmektedir. Güven kazanımı tek taraflı bir edim olarak nitelendirilmemelidir. Organizasyonlar sahip oldukları değerler ile tanımlanmaktayken bu değerler mesleki etik ilkeler çerçevesi içerisinde çalışan kesimi işveren kuruma bağlayan profesyonel değerler olmaktadır. Örgütsel değerler kurumun ve çalışanların davranış ve yaklaşımları bakımından kritik bir rol oynamaktadır. Bu değerler işçi, işveren, iş üçlemesinin farklılıklarının belli bir standart altında toplanması ile var edilebilmektedir. Bu edimsel yaklaşımın kazanımı ya tecrübeyle uzun yıllar ya da eğitime yönelimle verimli yıllar ve kısa bir zaman dilimi gerektirebilmektedir. Turizm alanında kariyer sahibi olmak ve mesleğin hakkı verilerek icra edilmesi özellikle genç çalışanlara, ilgi ve yeteneklerine uygun pozisyon seçiminde karar kılmaları için tereddüt ederek bir başlangıç yapabilmeyi vaat edebilmektedir.

İlerleyen yıllar beraberindeki yükselme arzusunu hırs ve mesleki tecrübe artışı ile perçinleyebilmekte ve tatmini mümkün görülemezse mevcut kurum ile arasına soğuk rüzgarları çekebilmektedir. İşveren desteği, yol göstericiliği yanı sıra çalışanların uyumu ve iş paylaşımı iyi bir yönetimin oluşumunu ihtiyaç olarak belirlemektedir.

Bütünlük ihtiva edilebildiği zaman kurumsal güç hakimiyeti ve kontrolü kendiliğinden gelişebilmektedir. Yapılan çalışmalar sonuçlarına göre entegrasyonun kurum içinde tesis

edilebilmesi yüksek bağlılık geliştirilebilmesindeki anahtar faktördür. Örgütsel bağlılık sağlanabildiği takdirde profesyonel değerler dinamikliğini kaybetmeyerek gelecek için her an kendini güncelleyebilecek konumda tutulabilecektir. İşe devam, daha yüksek iş meşguliyeti, iyi iş performansı, daha az işçi çıkarımı veya işten ayrılış potansiyelinde daha az bir oran gibi olumlu sonuçlar yaratabilen olumlu bağ ile sağlam ve sürekli olabilmektedir. Profesyonel etik standartlar meslek ile bağdaşırken saygı ile bir karşılama görmüyorsa çatışmaların meydana bulması kaçınılmazdır.

Çalışmada örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık kavramları hem genel hem de içermiş olduğu üç boyut ile ele alınmıştır.

Çalışmanın ilk bölümünde örgütsel sinizm hakkında bilgiler aktarılmıştır. İlk olarak örgütsel sinizm kavramı açıklanmış ve daha sonrasında kuramsal olarak örgütsel sinizm beklenti kuramı, atfetme kuramı, tutum kuramı, sosyal değişim kuramı, duygusal olaylar kuramı ve sosyal güdüleme kuramı olarak incelenmektedir. Daha sonrasında örgütsel sinizm türleri ve boyutları incelenmektedir. Bu bölümde son olarak örgütsel sinizm nedenleri ve sonuçları incelenmektedir.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise, örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili bilgiler verilmektedir. İlk olarak örgütsel bağlılığın önemi daha sonra örgütsel bağlılığın düzeyleri ile ilgili bilgiler sunulmaktadır. Daha sonra örgütsel bağlılığı etkileyen bireysel, örgütsel ve örgüt dışı faktörler incelenmektedir. Daha sonra örgütsel bağlılık kuramları, boyutları ve birey ve örgüt bakımından sonuçları incelenmiştir.

Çalışmanın amacını ve önemini ortaya koyan toplam 8 hipotezin tamamında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Çalışmanın bulgular kısmında ise katılımcıların demografik özelliklerine göre örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılaşma durumu ile örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir.

Araştırma neticesinde Van ili konaklama işletmelerinde görev yapan erkek çalışanların kadın çalışanlara göre daha fazla düzeyde örgütsel sinizme uğradıkları görülmüştür. Bununla birlikte erkek çalışanlar kadın çalışanlara göre normatif bağlılık yönünden çalıştıkları örgüte daha yüksek düzeyde bağlı oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Kadınların aile, çocuk ve ev sorumlulukları gibi ilave roller almaları örgüte olan bağlılıklarını olumsuz etkilemektedir. Bu ilave sorumluluklar olmazsa kadınların erkeklere nazaran örgüte daha fazla bağlı

olabilecekleri kriz anında sorun çözme becerilerinin daha yüksek olabileceği düşünülmektedir.

Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri çalışanların yaşlarına göre farklılaştığı sonucu elde edilen diğer bir bulgudur. Buna göre orta yaştaki çalışanların genç çalışanlara göre daha yüksek düzeyde örgütsel sinizm düzeyine sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca yine orta yaşlı çalışanların genç çalışanlara göre normatif açıdan örgütlerine daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Fındık ve Eryeşil (2012: 1252)'in çalışmalarında da benzer şekilde sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir.

Çalışanların gelir durumlarının da örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm düzeylerini farklılaştıran özellik olduğu görülmektedir. Araştırma neticesinde genel olarak düşük gelir düzeyine sahip çalışanların daha yüksek düzeyde örgütsel sinizm düzeyine, daha yüksek gelire sahip olan çalışanların ise çalıştıkları örgüte daha yüksek düzeyde bağlı oldukları söylenebilmektedir. Ancak bunun aksine olarak Yavuz ve Bedük (2016: 12) örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeylerinin gelir durumu ile olan ilişkisi arasında anlamlı bir farklılık olmadığını belirtmektedirler. Bu farklılığın nedeni olarak bu iki çalışmada hedef kitle olarak ele alınan çalışanların örneklem yerleri ve rollerinin farklı olmasından kaynaklanmış olabileceği düşünülmektedir.

Araştırmada örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm düzeylerinin farklılaştığı diğer bir özelliğin eğitim durumu olduğu görülmüştür. Analizler sonucunda lise mezunu olan çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin lisans ve lisansüstü mezunu olan katılımcılara göre daha yüksek düzeyde olduğu, bununla birlikte yine lise mezunu olan katılımcıların çalıştıkları kuruma normatif açıdan bağlılık düzeylerinin Önlisans mezunu olan katılımcılara göre yüksek olduğu görülmüştür.

Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm düzeylerini farklılaştıran diğer bir özellik ise çalışanların sektör içerisinde yani turizmde çalışma süreleridir. Turizmde çalışma yılı fazla olan çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin daha düşük çalışma yılına sahip çalışanlara göre yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bununla birlikte çalışma yılı düşük olan çalışanların örgütlerine normatif açıdan bağlılık düzeylerinin daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ancak çalışmamızdaki sonuçların aksine Yavuz ve Bedük (2016: 10) araştırmalarında sektörde çalışma süresi ile örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamsız olduğunu belirtmektedirler. Bunun sebebi olarak banka

alışanlarının iş rollerinin tanımlı olduğu ancak bu çalışmada ele alınan otel çalışanlarının görev rollerinin banka çalışanları kadar yeterince tanımlı olmadığı, sürekli yer değiştirebildikleri ve çoğunlukla alt rollerde görev yaptıkları için farklı sonuçlara ulaşıldığı dşnlmektedir.

Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin tespit edilmesine yönelik yapılan analizler neticesinde örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü çok yüksek derecede ilişki olduğu görülmektedir. Benzer sonuçlar Fındık ve Eryeşil (2012: 1252)'in çalışmalarında bulunmuştur. Söz konusu çalışmada örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında aynı oranda yüksek dereceli negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuç çerçevesinde Van ilinde yer alan konaklama işletmeleri çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri arttıka örgüte olan bağlılıkları da düşmektedir. Örgütsel sinizm düzeyleri azaldıkça örgütsel bağlılıkları artmaktadır.

KAYNAKÇA

Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences, *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126 (3), 182-292.

Adriaansen, M.L., Van Praag, P. and De Vreese C. H. (2010). Substance matters: How news content can reduce political cynicism. *International Journal of Public Opinion Research*, 22(4), 433-457.

Agger, R.E., Goldstein M.M. and Pearl S.A. (1961). Political cynicism: Measurement and Ort.ing. *The Journal of Politics*, 23(3), 477-506.

Ahmadi, F. (2014). *Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Atatürk Üniversitesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum, 56.

Ağaoğulları, M.A. (1994). *Kent Devletinden İmparatorluğa* (Yedinci Baskı). İstanbul: İmge Kitapevi, 156-159.

Ağırdan, Ö. (2016). *Örgütsel Sinizm: Hastane çalışanları üzerine bir araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul, 92.

Akıncı Vural, B. ve Coşkun, G. (2009). *Örgüt Kültürü* (Birinci Baskı). Ankara: Nobel Yayınevi Dağıtım, 4.

Akman, G. (2013). *Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hastane Ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı, İstanbul, 21-41

Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63.

Altınöz, M., Çöp, S., ve Sığındı, T. (2011). Algılanan Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma, *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15 (21), ss.285-315

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

Andersson, L.M. and Bateman T.S. (1997). Cynicism in the Workplace: Some Causes and Effects, *The Journal of Organizational Behavior*, No.18, (1997), 449-470.

Arslantürk, G. ve Şahan, S. (2012). Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Manisa İl Emniyet Müdürlüğü Örneğinde İncelenmesi, *Polis Bilimleri Dergisi*, Sayı:14 (1), 2012, 135-159.

Ataman Unutkan, G. (1995). *İşletmelerin Yönetimi ve Örgüt Kültürü*, (Birinci Baskı). İstanbul: Türkmen Kitabevi, 32.

Atay, S. (2006). *Kariyer Yönetiminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon, 82-90.

Awamleh, N.A.H.K. (1996). Organizational Commitment Of Civil Service Managers in Jordan: A Field Study. *Journal of Management Development*, 15(5), 65-74.

Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık* (Birinci Baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık, 2-24.

Bar-Hayim, A. ve Berman, G.S. (1992). The Dimensions of Organizational Commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 13(4), 1992, 379-387.

Başığit, A. (2006). *Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya, 45-70.

Bateman, T.S., Sakano, T. and Futita, M. (1992). Roger, Me, and My Attitude: Film Propaganda and Cynicism Toward Corporate Leadership, *Journal of Applied Psychology*, 77 (5), ss. 768-771

Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, *Sayıstay Dergisi*, Sayı: 59, 125-139.

Becker, H.S. (1960). Notes on the Concept of Commitment, *The American Journal of Sociology*, 66(1), 1960, 32-40.

Blau, G.J. and Boal, K.B. (1987). Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism. *Academy of Management Review*, 12 (2), 1987, 288-300.

Bommer, W.H., Rich, G.A. and Rubin, R.S. (2005). Changing Attitudes About Change: Longitudinal Effects of Transformational Leader Behaviour on Employee Cynicism about Organizational Change, *The Journal of Organizational Behaviour*, 26, 733-753.

Brandes, P.M. (1997). *Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents and Consequences*, Doktora Tezi, The University of Cincinnati, Ohio, ABD, 4-10.

Brandes, P. and Das, D. (2006). *Locating behaviour cynicism at work: Construct issues and performance implications, employee health, coping and methodologies*, P. L. Perrewe, D. C. Ganster (Edt.), 233-266, New York: JAI Press.

Cappella, J.N. and Jamieson, K.H. (1997). Spiral of cynicism. *The Press and The Public Good*. New York: Oxford University Press, 4.

Cartwright, S. and Holmes, N. (2006). The Ort. ing Of Work: The Challenge Of Regaining Employee Engagement And Reducing Cynicism, *Human Resource Management Review*, 16 (2), 199–208.

Cengiz, A.A. (2001). *Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir’de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 54.

Cevizci, A. (2005). *Felsefe sözlüğü* (Altıncı Baskı). İstanbul: Paradigma Yayıncılık, 1609.

Çetin, M.Ö. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık* (Birinci Baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık, 95.

Çöl, G. ve Gül, H. (2005). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 19, S. 1.

Çüçen, K.A. (2007). *Felsefeye giriş* (Beşinci Baskı). Bursa: ASA Kitapevi, 271.

Dean, J.W., Pamela B. and Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.

Delken, M. (2004). *Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Faculty of Economics and Business Administration, University of Maastricht, Maastricht, Hollanda, 12-16.

Demircan, N. ve Adnan C. (2003). Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçları, *Yönetim ve Ekonomi*, 10:2, 139-150.

Dinçer, Ö. (1992). *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*, (Dokuzuncu Baskı). İstanbul: Alfa Yayınları, 51.

Doğan, S. ve Demiral, Ö. (2009). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirme ve Psikolojik Sözleşmenin Etkisine İlişkin Bir Araştırma, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 32, 47-80.

Dolu, B. (2011). *Bankacılık Sektöründe Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 30.

Durna, U. ve Eren, V. (2005). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), 210-219.

Eaton, J.A. (2000). *A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism*, Faculty of Graduate Studies, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, York University, Toronto, 13-19.

Efeoğlu, E.İ. ve İplik, E. (2011). Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 20, Sayı 3, Sayfa 343-360.

Eğriboyun, D. (2013). *Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Güven, Örgütsel Destek ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (Bolu İli Örneği)*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu, 46-49.

Eker, G. (2006). *Örgütsel Adalet Algısı Boyutları ve İş Doyumunu Üzerindeki Etkileri*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 37-39.

Erdil, O. (2004). Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, C. 5, S. 1.

Erdoğmuş, N. ve Beyaz, M. (1993). Başarı Değerlemede Atfetme Hatası ve Bir Araştırma, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(1), 65-83.

Erdost, E. Karacaoğlu, K., Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye'deki bir firmada test edilmesi. *XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, 514-524.

Eren, E. (1989). *Yönetim Psikolojisi*, 3. Bası, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İşletme İktisadi Enstitüsü Yayın No:105.

Erkmen, T. ve Bozkurt, S. (2011). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 31(2), 2011, 206.

Eroğlu, A.H., Adıgüzel, O. ve Öztürk, U.C. (2011). Sessizlik Girdabı Ve Bağlılık İkilemi: İşgören Sessizliği ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi ve Bir Araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2).

Fındık, M. ve Eryeşil, K. (2012). *Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*, International Iron&Steel Symposium, 02-04 Nisan, Karabük, Türkiye

Friedell, E. (1999). *Antik Yunan'ın kültür tarihi*. (N. Aça, Çev.). (Birinci Baskı). Ankara: Dost Kitapevi Yayınları, 285.

Gautam T., Dick R. V. and Wagner U. (2001). Organizational Commitment in Nepalese Settings. *Asian Journal of Social Psychology*, Vol: 4, 2001, 239-248.

Gökberk, M. (2011). *Felsefe tarihi*. (Yirmibirinci Baskı), İstanbul: Remzi Kitapevi, 48.

Grusky, D. (1966). Career Mobility and Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, Vol:10, 1966, 488 – 503.

Guastello, S., Rieke, M., Guastello, D. and Billings, S. (1991). A Study of Cynicism, Personality And Work Values, *The Journal of Psychology*, 126 (1), 37-48.

Güçlü, A.B., Uzun, E., Uzun, S. ve Yolsal H. Ü. (2002). *Felsefe sözlüğü* (Birinci Baskı). Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları, 828.

Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi, *Ege Akademik Bakış*, 2(1), 37-50.

Gülova, A.A. ve Demirsoy, Ö. (2012). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma, *Business and Economics Research Journal*, 3(3), 49-76.

Gürsel, M. (2006). Örgütlerde Kurumsallaşma ve Liderlik, *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*, (İkinci Baskı), (Ed. Hüseyin Izgar), Konya: Eğitim Akademi Yayınları, 23-28.

Hançerlioğlu, O. (1977). *Felsefe ansiklopedisi*. Cilt 3 (Birinci Baskı). İstanbul: Remzi Kitapevi, 291-292.

Hançerlioğlu O., (2010), *Dünya inançları sözlüğü*. (Beşinci Baskı). İstanbul: Remzi Kitapevi, 220-463.

Hançerlioğlu O., (2011), *Düşünce tarihi*. (Onyedinci Baskı). İstanbul: Remzi Kitapevi, 76.

Hau, I. and Chow, S. (1994). Organizational Commitment and Career Development of Chinese Managers in Hong Kong and Taiwan. *The International Journal of Career Management*, 6(4), 3-9.

Helvacı, M.A. (2010). Örgütsel sinizm. Memduhoğlu, H. B. ve K. Yılmaz, (Editörler). *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar içinde*, Ankara: Pegem Akademi, s. 383-397.

James, M.S.L. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems*. Doktora Tezi, The Florida State University College of Business, Tallahassee, Florida, ABD, 11-22.

Johnson, J.L. and O'Leary-Kelly, A.M. (2003). The effects of Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations Are Created Equal, *Journal of Organizational Behavior*, 24 (5), 627-647.

Kabataş, A. (2010). *Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi ve Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli, 18-86.

Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasında ki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya, 35-88.

Kanter, D.L. ve Mirvis, P. H. (1989). *The cynical Americans: Living And Working in An Age of Discontentand Disillusion*. San Francisco, CA: Jossey- Bass, 377-379.

Karasoy, H.A. (2011). Örgütsel Bağlılık, Editör Aykut Bedük, *Örgüt Psikolojisi, Yeni Yaklaşımlar, Güncel Konular*, Atlas Akademi, Konya, 49-65.

Karaveli, O. (2010). *Sakallı Celal: Bir Türk filozofunun yeniden doğuşu* (Onüçüncü Baskı). İstanbul: Doğan Kitap, 18-26.

Kılınç, T.D. (2013). *Sınıf Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Ve Etkileşimci Liderlik Stilleri Ve Kendi Örgütsel Bağlılıklarını Algulamaları İle Okul Müdürlerinin Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarını Algulamaları Arasındaki İlişki: Mersin İli Tarsus İlçesi Örneği*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Mersin, 22-54.

Kırel, Ç. (1999). Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi, İstanbul Üniversitesi, *İşletme Fakültesi Dergisi*, C. 28, S. 2.

Kim, S.W. (1999). Behavioral Commitment among the Automobile Workers in South Korea. *Human Resource Management Review*, 9(4), 1999, 419-451.

Koç, H. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:8(28), 200-211.

Kofi, O. and Ugboro, I. (2003). Organizational Commitment Among Public Transit Employees: An Assessment Study. *Journal of Transportation Quarterly*, 57(2), 2003, 83-98.

Koh, H.C. and Boo, E.H.Y. (2004). Organisational Ethics and Employee Satisfaction and Commitment. *Management Decision*, 42(5), 677-693.

Korkmaz, C.İ. (2011). *Kişilik Sinizmi ve Algılanan Üst Yönetim Desteğinin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, İstanbul, 7-86.

Kozlu Cem, M. (1986). Kurumsal Kültür- Amerika, *Japonya ve Türkiye: Başarılı Firma Yöntemlerinde Kurumsal Kültürün Rolü*, İstanbul.

Kutunis, R.Ö. (2010). *Örgüt Kültürü*, Ders Notları (Birinci Baskı), Sakarya: Sakarya Kitabevi, 132.

Kutunis, R.Ö. ve Çetinel, E. (2010). Adaletsizlik Algısı Sinizmi Tetikler mi? : Bir Örnek Olay, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı:26, 186-196.

Küçük, F. (2008). Kurumlarda Takım Çalışmasının Yenilik (İnnovasyon) Üzerine Etkileri, *Kamu- İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C. 10, S. 1.

Landry, G., Vandenberghe, C., Ayed, A.K.B. (2014). Supervisor Commitment to Employees: Does Agreement Among Supervisors' and Employees' Perceptions Matter? *The Leadership Quarterly*, Vol:25, 885-900.

Lawrence, G.H. and Alutto, J.A. (1972). Personal and Role Related Factors in the Development of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, Vol:17, 555-573.

Liou, K. and Nyhan, R.C. 1994. Dimensions of Organizational Commitment in the Public Sector: An Empirical Assessment. *Public Administration Quarterly*, 18(1), 99-118.

Lochan, D.R. 2014. Service Quality and the Training of Employees: The Mediating Role of Organizational Commitment. *Tourism Management*, Vol:46, 419-430,

Mantere, S. and Martinsuo, M. (2001). Adopting and Questioning Strategy: *Exploring The Roles of Cynicism And Dissent*, Presented at 17th European Group for Organisation Studies Colloquium, July 5-7, Lyon, Fransa.

Maslach, C., Schaufeli, W.B., and Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.

Meşe G., (2007) “Endüstri ve Örgüt Psikolojisinde Örgütsel Bağlılığın Anlamı”, *Endüstriyel Klinik Psikoloji ve İnsan Kaynakları Yönetimi*, editör Tarık Solmuş, Beta Yayınevi, İstanbul, 239 – 256.

Metzger, M.D. (2004). *A Qualitative Inquiry into the Formation of Beliefs in A Police Organization*, Doktora Tezi, The George Washington University, Washington, 25-31.

Meyer, J.P. and Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review* Volume 1, Issue 1, Spring, p., 61-89.

Mishra, A.K. and Spreitzer, G.M. (1998). Explaining how survivors respond to downsizing: The roles of trust, empowerment, justice, and work redesign. *Academy of Management Review*, 22, 567–588.

Mowday, R.T. (1998). Reflections on the Study and Relevance of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 8(4), 1998, 387 – 401.

Namasivayam, K. and Zhao, X. (2007). An Investigation of the Moderating Effects of Organizational Commitment on the Relations Between Work-Family Conflict and Job Satisfaction Among Hospitality Employees in India. *Tourism Management*, 28(5), 2007, 1212-1223.

Naus, M.A.J.A. (2007). *Organizational Cynicism On The Nature, Antecedents, And Consequences Of Employee Cynicism Toward The Employing Organization*, Doktora Tezi, Maastricht Üniversitesi, Maastricht, 12-24.

Önderoğlu, S. (2010). *Örgütsel Adalet Algısı, İş Aile Çatışması ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki Bağlantılar*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 4.

Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Adaletin Bireyler Arası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Erciyes Üniversitesi, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 1, S. 21, Kayseri.

Özgener, Ş., Ögüt, A. ve Kaplan, M. (2008). *İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm” (Editör M.Özdevecioğlu ve H. Karadal), Örgütsel Davranışta*

Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar (Birinci Baskı). Ankara: İlke Yayınevi, 54-62.

Özgüven, İ.E. (2003). **Endüstri Psikolojisi** (Onbirinci Baskı). Ankara: Sistem Ofset, 141.

Özler, D.E. ve Koparan, E. (2006). Takım Performansına Etki Eden Takım Çalışmasına İlişkin Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, **Akademik Bakış Uluslar Arası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi**, S. 8, Celalabat, <http://www.akademikbakis.org/pdfs/8/5.htm> “Son Erişim Tarihi: 18.11.2017”

Özler, D. ve Atalay, C. (2011). A Research To Determine The Relationship Between Organizational Cynicism And Burnout Levels Of Employees In Health Sector, **Business an Management Review**, 1(4), ss.26-38, 2011, ISSN: 2047-0398 (Online)

Öztürk, M. (2013). **Örgütsel Bağlılık ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (Kırklareli Örneği)**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul, 12-14.

Peterson, W.C. (1994). **Silent Depression: The Fate of American Dream**, New York, W.W. Norton, 20-21.

Polat, M. Tokmak, İ., Yıldırım, H. ve Köse, Y. (2010). **Personel Güçlendirme-Örgütsel Sinizm İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Etkisi** (Birinci Baskı). Zonguldak: Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Yayını, Baskı Gazi Kitabevi Ltd. Şti., 543.

Pugh, S.D., Skarlicki, D.P. and Passell, B.S. (2003). After the fall: Layoff victims' trust and cynicism in re-employment. **Journal of Occupational & Organizational Psychology**, 76(2), 201-212.

Qian, Y. (2007). **A Communication Model of Employee Cynicism Toward Organizational Change**, Doktora Tezi, Ohio University, Ohio, ABD, 7.

Reichers, A.E., Wanous, J.P. and Austin, J.T. (1997). Understanding and Managing Cynicism About Organizational Change, **Academy of Management Executive**, 11(1), 48-59.

Reichers, A.E. (1985) A review and Reconceptualization of Organizational Commitment. **Academy of Management Review**, 10(3), 465-477.

Rijkhoff S.A.M. (2008). *The dark side of politics: cynicism, cynism and hope*. Paper Presented at the 4th Annual European Consortium for Political Research Conference, 6-8 September. Pisa.

Salancik, G.R. (1977). Commitment is too Easy! *Organization Dynamics*, 6(1), 3-80.

Schein, E.H. (1978). *Örgüt Psikolojisi* (Birinci Baskı). Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları No:173, 65.

Schyns, P. and Koop, C. (2007). Political cynicism: *Measurement, characteristics and consequences of a growing phenomenon*. Paper presented at the annual meeting of the International Society of Political Psychology, Classical Chinese Garden. Portland.

Selvitopu, A. ve Şahin, H. (2013). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki, *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 14(2), 2013, 171-189.

Siegel, H. ve Siyase, S. (1997). An Analysis Of The Difference Between Organizational Identification And Professional Commitment: A Study Of Certified Public Accountants. *Leadership & Organization Development Journal*, 18(3), 149-166.

Smadov, S. (2006). *İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, 91.

Smith, C.A., Organ, D.W. and Near, J.P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68, 653-663.

Solmuş, T. (2004). *İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler* (Birinci Baskı). İstanbul: Beta Yayınevi, 197-214.

Somuncu, F. (2008). *Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığı Geliştirme Araçları: Özel Bir Hizmet İşletmesinde Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 42-43.

Stanley, D.J., Meyer, J.S.S. and Topolnytsky, L. (2005). Employee Cynicism and Resistance to Organizational Change. *J. Journal of Business and Psychology*, 19(4), 429-459.

Subramkianam, N., Mcmanus, L. and Mia, L. (2002). Enhancing Hotel Managers' Organisational Commitment: An Investigation of the Impact of Structure, Need for Achivement and Participate Budgetting. *Hospitality Management*, Vol:21, 303-320.

Sur, Ö. (2010). “*Örgütsel Sinizm: Eskişehir İl Büro Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması*”, Yüksek Lisans Tez, Gaz Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 21-70.

Tokgöz, N. (2011). Örgütsel sinisizm, örgütsel destek ve örgütsel adalet ilişkisi: Elektrik dağıtım işletmesi çalışanları örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 6(2), 363-387.

Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2008). Örgütsel sinisizm: Eskişehir ve Alanya’da ki otel işletmelerinde bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 238-305.

Turner, J.H. and Valentine, S.R. (2001). Cynicism as a Fundamental Dimension of Moral Decision-Making: A Scale Development, *Journal of Business Ethics*, 34(2), 123-136.

Turuç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi, *Yönetim Ve Ekonomi Dergisi*, C 1t:17 Sayı:2 Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Manisa.

Tükeltürk, Ş.A., Perçin, N.Ş. ve Güzel, B. (2009). Örgütlerde Psikolojik Kontrat İhlaller ve Sinizm İlişkisi: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeler Üzerine Bir Araştırma, *17.Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı*, Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi, ss.688-692.

Tümgan, C. (2007). *Kamu Örgütlerinde Motivasyon ve Tatmin*, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş, 19.

Türkoğlu, F. (2014). Psikolojik Kontrat, Erişim, <http://kariyergelisimi.com/adanmislik/> “Son Erişim: 18.11.2017”

Uyguç, N. ve Çımrın, D. (2004). DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgütsel Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 19(1), 91-99.

Wanous, J.P, Reichers, A.E, and Austin, J.T. (2000). “*Cynicism About Organizational Change: Measurement, Antecedent and Correlates*”, *Group and Organizational Management*, 25(2), 132-153.

Wasti, S.A. (2002). Affective and Continuance Commitment to the Organization: Test of an Integrated Model in the Turkish Context. *International Journal of Intercultural Relations*, 26, 525-550.

Weber, A. (1998). *Felsefe tarihi* (H. V. Eralp, Çev.). (Beşinci Baskı). İstanbul: Sosyal Yayınlar, 47.

Weiner, B. (1976). Attribution Theory, Achievement Motivation and Educational Processes. *Review of Educational Research*, 42, 201-215.

Weiss, H.M. ve Cropanzano, R. (1996). Affective Events Theory: A Theoretical Discussion Of The Structure, Causes and Consequences of Affective Experiences At Work. *Research in Organizational Behavior*, Vol:18, 1-74.

Yağcı, K. (2007). Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Modeli Yaklaşımıyla Otel İşletmelerde İşgören Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, *SBE Dergisi*, C. 9, S. 3, İzmir, 120.

Yavuz, A. ve Bedük, A. (2016). Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bir Kamu Bankasının Konya Şubelerinde Örnek Uygulama, *Selçuk Ün. Sos. Bil. Ens. Der. 35: 301-311*

Yazıcıoğlu, İ. ve Topaloğlu, I.G. (2009). Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, http://isarder.org/tr/cilt1_no1/a1.pdf, “Son Erişim: 18.11.2017”

Yıldız, N. ve Akgemci, T. (2011). Örgütsel Vatandaşlık, *Örgüt Psikolojisi, Yeni Yaklaşımlar, Güncel Konular* (Editör Aykut Bedük), Atlas Akademi, Konya, 71 – 93.

EK: ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,

Bu anket formu, “**TURİZM SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL SİNİZM İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ**” ni belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm kişisel bilgileri belirlemeye yöneliktir. İkinci ve üçüncü bölüm de ise, araştırma konusuyla ilgili görüşleri belirlemeye yönelik ifadeler yer verilmiştir. Aşağıdaki maddelerde belirtilen yargılarla ilgili görüşlerinizi objektif olarak içtenlikle cevaplamamız büyük önem arz etmektedir. Vereceğiniz cevaplar araştırma amaçları dışında başka bir yerde kullanılmayacaktır. Zaman ayırdığınız için teşekkür ederiz.

İsim Soyisim: Aysel DOĞAÇ
Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal
Bilimler Enst. İşletme Anabilim Dalı Yüksek
Lisans Öğrencisi

BİRİNCİ BÖLÜM: KİŞİSEL BİLGİLER

Aşağıdaki ifadelerden size en uygun olanını lütfen çarpı işareti (X) koyarak işaretleyiniz.

KİŞİSEL BİLGİLER		
1. Cinsiyetiniz nedir?	<input type="checkbox"/> Kadın	<input type="checkbox"/> Erkek
2. Yaşınız kaçtır?	<input type="checkbox"/> 22 – 34 yaş <input type="checkbox"/> 45 – 60 Yaş	<input type="checkbox"/> 35 – 44 Yaş <input type="checkbox"/> 60 Yaş Üstü
3. Aylık Geliriniz (Ortalama)	<input type="checkbox"/> 1000 TL Altı <input type="checkbox"/> 2001 – 3000 TL <input type="checkbox"/> 4000 TL Üstü	<input type="checkbox"/> 1001 – 2000 TL <input type="checkbox"/> 3001 – 4000 TL
4. Eğitim Durumunuz	<input type="checkbox"/> Okur Yazar Değil <input type="checkbox"/> Okur Yazar <input type="checkbox"/> İlkokul <input type="checkbox"/> Ortaokul	<input type="checkbox"/> Lise <input type="checkbox"/> Lisans <input type="checkbox"/> Önlisans <input type="checkbox"/> Lisansüstü
5. Medeni Haliniz	<input type="checkbox"/> Bekar	<input type="checkbox"/> Evli
6. Turizm Sektörü Çalışma Süresi	<input type="checkbox"/> 1 yıl ve daha az <input type="checkbox"/> 6-9 Yıl arası <input type="checkbox"/> 14 Yıl ve Üzeri	<input type="checkbox"/> 2-5 Yıl Arası <input type="checkbox"/> 10-13 Yıl Arası
7. Şu Anki İşletmede Çalışma Süresi	<input type="checkbox"/> 1 yıl ve daha az <input type="checkbox"/> 6-9 Yıl arası <input type="checkbox"/> 14 Yıl ve Üzeri	<input type="checkbox"/> 2-5 Yıl Arası <input type="checkbox"/> 10-13 Yıl Arası

İKİNCİ BÖLÜM: “Örgütsel Sinizm” ile ilgili İfadeler

Sıra No	Bu kısımda, “Örgütsel Sinizm” konusunda, görüşlerinizi belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Lütfen aşağıdaki ifadeleri okuyup Örgütsel Sinizm düzeyini değerlendirerek sağ tarafta uygun bulduğunuz sadece bir seçeneği (X) işareti ile işaretleyerek belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Çalıştığım kurumun, söylediğinin başka, yaptığının başka olduğuna inanıyorum.					
2	Kurumumun yapacağını söylediği şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.					
3	Çalıştığım kurum, bir şeyi yapmayı planladığını söylüyorsa bunun gerçekleşeceği konusunda kuşku					
4	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamalarında çok az ortak nokta vardır.					
5	Kurum, çalışanlardan belirli bir davranış bekler ama başka bir davranışı ödüllendirir.					
6	Çalıştığım kurumu düşündüğümde bir endişe hissedirim.					
7	Çalıştığım kurumu düşündüğümde gerilirim.					
8	Çalıştığım kurumun sloganları ve uygulamalarıyla dalga geçtiğimi fark ettim.					
9	Çalıştığım kurumu düşündüğümde sinirlenirim.					
10	Çalıştığım kurum beni kızdırır.					
11	Kurum dışındaki arkadaşlarıma, kurumda olup bitenlerle ilgili şikâyette bulunurum.					
12	Çalıştığım kurumda, işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında diğer çalışanlarla konuşurum.					
13	Diğer çalışanlarla, çalıştığım kurumun uygulamalarını ve politikalarını eleştiririm.					
14	Kurum hakkında konuşmaya başladığımızda, diğer çalışanlarla anlamlı bakışmalar yaşanır.					

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: “Örgütsel Bağlılık” ile ilgili İfadeler

Sıra No	Bu kısımda, ““Örgütsel Bağlılık” konusunda, görüşlerinizi belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Lütfen aşağıdaki ifadeleri okuyup Örgütsel bağlılık düzeyinizi değerlendirerek sağ tarafta uygun bulduğunuz sadece bir seçeneği (X) işareti ile işaretleyerek belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Bu işletmenin sorunlarını kendi sorunlarım gibi hissediyorum.					
2	Bu işletmeye karşı güçlü bir ait olma hissim var.					
3	Bu işletmeye kendimi duygusal olarak bağlı hissediyorum.					
4	Bu işletmenin benim için çok özel bir anlamı var.					
5	Kendimi bu işletmede ailenin bir parçası gibi hissediyorum.					
6	Bu işletmedeki isimi kendi özel isim gibi hissediyorum.					
7	Bu işletmenin bir çalışanı olmanın gurur verici olduğunu düşünüyorum.					
8	Bu işletmenin amaçlarını benimsiyorum.					
9	İstesem de şu anda bu işletmeden ayrılmak benim için çok zor olur.					
10	Şu anda bu işletmeden ayrılmak istediğime karar versem hayatımın çoğu alt üst olur.					

11	Eğer bu işletmeye kendimden bu kadar çok şey vermiş olmasaydım başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
12	Yeni bir işyerine alışmak benim için çok zor olurdu.					
13	Zaman geçtikçe bu işletmeden ayrılmanın gittikçe zorlaştığını hissediyorum.					
14	Bu işletmeden ayrılıp başka bir yerde sıfırdan başlamak istemezdim.					
15	Başka işletmenin buradan daha iyi olacağını garanti yok; burayı hiç olmazsa biliyorum.					
16	Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için bu işletmeden ayrılmak istemezdim.					
17	Bu işletmeye çok şey borçluyum.					
18	Benim için avantajlı da olsa, bu işletmeden su anda ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum.					
19	Bu işletme benim sadakatimi hak ediyor.					
20	Bu işletmeden şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederim.					
21	Bu işletmeden ayrılıp burada kurduğum kişisel ilişkileri bozmam doğru olmaz.					
22	Bu işletmeye sadakat göstermemin gerekli olduğunu düşünüyorum.					

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, Adı : Doğaç Aysel
Uyruğu : T.C.
Doğum Tarihi ve Yeri : 18/02/1985 Van
Telefon : 05327419919
E-mail : Ayseldogac1@gmail.com

Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet tarihi
Yüksek lisans	İşletme (Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi)	Aralık 2017
Yüksek lisans (Tezsiz)	İşletme (Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi)	Eylül 2014
Lisans	Turizm ve Otel İşletmeciliği (Yakın Doğu Üniversitesi)	Eylül 2012

İş Deneyimi

Yıl	Yer	İşyeri	Görev	Görev Tanımı
05.01.2015 09.10.2016	Van	İKADA İnsan Kaynakları ve Danışmanlık Ltd.Şti Ceyda Dayıoğlu	Saha Uzmanı	Van İlinde Yerinden Edilmiş Kişilerin Sosyal ve Ekonomik Entegrasyonu Teknik Destek Projesi 27 sektörde mesleki eğitimler için hedef grupların seçilmesi, eğitimlerin takibi, serfika sonrası istihdamını sağlamak.
01.01.2013 30.12.2014	Van	Doğaçlar Petrol Ürün. Paz. Tic. ve San. Ltd. Şti.	Halkla İlişkiler ve Danışman	Acenta – Rezidans (Bilet satışı, yöneticilik, pazarlama, muhasebe yönetimi)
01.06.2011 01.9.2011	Kıbrıs /Girne	Cratos Premium Hotel	Ön Büro Resepsiyon ve rezervasyon	Staj :Misafirlerin otele kabulü ve rezarvasyon yönetimi
10.06.2010 10.09.2010	Kıbrıs Girne	Jasmine Court Hotel	Ön Büro Resepsiyon ve rezervasyon	Staj :Misafirlerin otele kabulü ve rezarvasyon yönetimi
2005-2007	Van	Daihatsu Otomatik	Satış ve Personel Müdürü	Personel sorumluluğu, Araç sipariş, Satış sonrası müşteri takibi (7 gün 2005) Van Fuar araç satış temsilcisi ve araç tanıtımı

Yabancı Dil

İngilizce (İyi derecede)

Akademik Faaliyetler

The Relationship Organizational Cynicism and Organizational Commitment (IWACT 2017)

ITB Berlin Truzim Fuarı 2012

Diğer Faaliyetler

Girişimci (KOSGEB) 2016

PCM (Proje Döngüsü Yönetimi) 2016

AB Dış Yardımları İhale Usulleri Uygulama Klavuzu (PRAG) 2016

Yerinden Edilmiş ve Mültecilik Kavramları Üzerine Ulusal ve Uluslararası Mevzuat ve Düzenlemeler 2016

Sayısal Resim İşleme-Photoshop Geliştirme Ve Uyum Eğitimi 2016

Yaratıcılık ve Drama 2014

Okul Öncesi Dönemde Montessori Çalışmaları 2014

İletişim Teknikleri 2014

Çalışanlar İçinde Uyum Yeneğini Arttırma Eğitimi 2014

Marka 2013

İş Yaşamında Etkili iletişim ve Beden Dili 2011

AB Türkiye İlişkileri Hizmet Kalitesi Ve Etkili İletişim 2010

Yöncü Asistan Eğitimi 2008

Hobiler

Doğa ve çevreye ilgi