



**T.C.
ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ULUSLARARASI TİCARET VE İŞLETMECİLİK
ANABİLİM DALI**

Yüksek Lisans Tezi

**ÖRGÜTSEL SİNİZMİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİNİN
İNCELENMESİ: BİR İHRACAT FİRMASI UYGULAMASI**

Turab Efe ALBAYRAK

Zonguldak 2023

**T.C.
ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ULUSLARARASI TİCARET VE İŞLETMECİLİK
ANABİLİM DALI**

Yüksek Lisans Tezi

**ÖRGÜTSEL SİNİZMİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİNİN
İNCELENMESİ: BİR İHRACAT FİRMASI UYGULAMASI**

**Hazırlayan
Turab Efe ALBAYRAK**

**Tez Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi İlknur Uncuoğlu Yolcu**

Zonguldak 2023

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Hazırladığım Dönem Projemin bütün aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara riayet ettiğimi, çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak kullandığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, yazımda ve basımda enstitü tez yazım ve basım yönergesine uygun davranıldığını taahhüt ederim.

Turab Efe ALBAYRAK

/./2023



T.C.
ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TEZ ONAYI

Enstitümüzün Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik Anabilim Dalında 195282118007 numaralı Turab Efe ALBAYRAK'ın hazırladığı “ÖRGÜTSEL SİNİZMİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİ: BİR İHRACAT FİRMASI UYGULAMASI” başlıklı YÜKSEK LİSANS tezi ile ilgili TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği uyarınca 15/08/2023Salı günü saat 15:00’da yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda tezinin onayına OYBİRLİĞİYLE karar verilmiştir.

Doç. Dr. Halime GÖKTAŞ KULUALP
Başkan

Dr. Öğr. Üyesi İlknur UNCUOĞLU YOLCU
(Tez Danışmanı)
Üye

Dr. Öğr. Üyesi Gülay IRAK
Üye

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

... / ... / 2023

Doç. Dr. Yücel NAMAL
Enstitü Müdürü

ÖZET

Kurum : ZBEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik
Anabilim Dalı

Tez Başlığı: Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisinin İncelenmesi:
Bir İhracat Firması Uygulaması

Tez Yazarı: Turab Efe ALBAYRAK

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi İlknur UNCUOĞLU YOLCU

Türü, Yılı: Yüksek Lisans, 2023

Sayfa Adedi: 86

Günümüz çalışma şartlarında sürdürülebilirlik örgütler için önemli maddelerden biri olarak yerini almaktadır. İş akışının aksamadan devam edebilmesi için örgütler iş gücü sürekliliğini ve mevcut çalışanını elinde tutmak üzerine çözüm arayışlarını devam ettirmektedir. Mevcut çalışanın örgüt devamlılığını sağlayan şeylerden birisi de örgütlerine olan bağlılıklarıdır. Bu çalışmada da örgüt çalışanlarının örgütlerine karşı hissettikleri bağlılık değerlerinde örgütsel sinizm kavramının olumlu veya olumsuz bir rolü olup olmadığı araştırma konusu seçilmiştir. Bünyesinde 250 çalışanın bulunduğu firmada çalışma örneklemi toplamda 246 kişiden oluşmaktadır. Yapılan analizler sonucunda örgütsel sinizm kavramının çalışanların örgütlerine olan örgütsel bağlılıkları üzerinde anlamlı ve negatif yönde etkilediği belirlenmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılık için demografik değişkenlerde çalışanların cinsiyeti, medeni durumları, eğitim seviyeleri, yaşı ve çocuk sayısı durumuna göre değişiklik gösterdiği, örgütsel sinizmin ise çalışanların cinsiyeti ve medeni durum değişkenlerine göre farklılık gösterdiği bulunmuştur. Literatürde örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok çalışma bulunmaktadır ancak ihracat firmalarında çalışanlar üzerinde yapılan çalışmalara rastlanılmamıştır, bu konuda çalışmanın literatüre önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Sinizm, Örgütsel Bağlılık

ABSTRACT

Institution: ZBEÜ Institute of Social Sciences Department of International Trade and Business

Thesis Title: Investigation of the Effect of Organizational Cynicism on Organizational Commitment: An Export Company Application

Thesis Author: Turab Efe ALBAYRAK

Thesis Adviser: Assist, Prof. Üyesi İlknur UNCÜOĞLU YOLCU

Type, Year: MSc Thesis, 2023

Number of Pages: 86

In today's working conditions, sustainability is one of the important items for organizations. In order for the workflow to continue without disruption, organizations continue to search for solutions to ensure workforce continuity and retain their current employees. One of the things that ensures the continuity of the current employee's organization is their commitment to their organization. In this study, the research topic was chosen to investigate whether the concept of organizational cynicism has a positive or negative role in the commitment values felt by organizational employees towards their organizations. The study sample consists of 246 people in total in the company with 250 employees. As a result of the analyses, it was determined that the concept of organizational cynicism had a significant and negative impact on employees' organizational commitment to their organizations. In addition, it was found that demographic variables for organizational commitment vary according to the gender, marital status, education level, age and number of children of the employees, while organizational cynicism varies according to the gender and marital status variables of the employees. There are many studies in the literature examining the relationship between organizational cynicism and organizational commitment, but no studies on employees in export companies have been found. It is thought that the study on this subject will make a significant contribution to the literature.

Keywords: Organizational cynicism, Organizational commitment

ÖNSÖZ

Hazırlamış olduğum tezim için bana güvenen ve tezimin tüm aşamalarında yardımlarını esirgemeyen, süreç boyunca anlayışı, sabrı ve hissettirdiği destek ile çalışmanın benim için daha kolay geçmesini sağlayan değerli tez danışmanım Sayın Dr. Öğretim Üyesi İlknur Uncuoğlu Yolcu'ya saygılarımı ve teşekkürlerimi sunarım.

Lisans eğitimim süresince beni arayarak hedefimin Yüksek Lisans eğitimim olması için bana her zaman ılık olan merhum canım dedem Şaban Albayrak'a bende bıraktığı hatırası için sevgilerimi ve teşekkürlerimi sunarım,

Hayatım boyunca attığım her adımda dönüp fikirlerini aldığım ve geri kalan yaşamım boyunca da fikirlerine danışacağım, bana maddi ve manevi destek olan ve sevgilerini eksik etmeyen canım babam Hüseyin Albayrak'a, canım annem Başak Albayrak'a ve canım kardeşim Yiğit Albayrak'a sevgilerimi ve teşekkürlerimi sunarım,

Lisans eğitimimde daima yanımda olan canım anneannem Gülzade Çolak'a ve canım teyzem Sebahat Çolak'a sevgilerimi ve teşekkürlerimi sunarım,

Son olarak tez çalışması sürecime tanıklık eden bütün arkadaşlarıma bana karşı gösterdikleri sabır için sevgilerimi ve teşekkürlerimi sunarım,

“Bilim ve sanat ile uğraş, çünkü bunlar insanı tanrı katına yükseltirler”

Ludvig Van Beethoven

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	v
ABSTRACT.....	vi
ÖNSÖZ.....	vii
İÇİNDEKİLER	ix
TABLolar LİSTESİ.....	x
GİRİŞ	1
1. ÖRGÜTSEL SİNİZM.....	2
1.1. Sinizmin Tarihsel Gelişimi.....	2
1.2. Örgütsel Sinizm.....	2
1.3. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri.....	5
1.4. Örgütsel Sinizm Türleri.....	7
1.5. Örgütsel Sinizmin Nedenleri ve Sonuçları.....	9
1.6. Örgütsel Sinizm’e Ait Literatür Taraması.....	11
2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	19
2.1 Örgütsel Bağlılık Kavramı	19
2.2 Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması	22
2.3 Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	36
2.4 Örgütsel Bağlılık Sonuçları.....	37
2.5 Örgütsel Bağlılığa Ait Literatür Taraması.....	39
3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ.....	44
3.1 Araştırmanın Ana Kütlesi ve Örneklemi.....	44
3.2 Araştırmanın Model ve Hipotezleri.....	44
3.3 Araştırmanın Ölçekleri	46
4. BULGULAR.....	49
4.1 Katılımcıların Demografik Özellikleri	49
4.2 Tanımlayıcı İstatistikler.....	50
4.3 Örgütsel Sinizm t Testi Ve Anova Testi Sonuçları	51
4.4 Örgütsel Bağlılık t Testi Ve Anova Testi Sonuçları	53

4.5	Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki Korelasyon Analizi Sonucu ..	60
4.6	Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki Regresyon Analizi Sonucu	61
SONUÇ		62
KAYNAKÇA		65
EKLER		722
Ekler 1: Anket Soruları.....		72
ÖZ GEÇMİŞ		76



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 3.1 Araştırmanın Modeli	46
Tablo 3.2 Ölçeklerin Cronbach Alfa Katsayıları, KMO ve Barlett Değerleri	46
Tablo 3.3 Örgütsel Sinizm Faktör Analizi	47
Tablo 3.4 Örgütsel Bağlılık Faktör Analizi	48
Tablo 4.1 Demografik Özellikler	49
Tablo 4.2 Tanımlayıcı İstatistikler	51
Tablo 4.3 Örgütsel Sinizm t Testi	51
Tablo 4.4 Örgütsel Sinizm Algısının Cinsiyete Göre Farklılaşması	52
Tablo 4.5 Örgütsel Sinizm Algısının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşması	52
Tablo 4.6 Örgütsel Bağlılık t Testi	53
Tablo 4.7 Örgütsel Bağlılık Anova Testi	54
Tablo 4.8 Örgütsel Bağlılık Algısının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşması	55
Tablo 4.9 Örgütsel Bağlılık Algısının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşması	55
Tablo 4.10 Örgütsel Bağlılık Algısının Öğrenim Durumuna Göre Farklılaşması	56
Tablo 4.11 Örgütsel Bağlılık Algısının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşması	58
Tablo 4.12 Örgütsel Bağlılık Algısının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşması	59
Tablo 4.13 Korelasyon Analizi	60
Tablo 4.14 Regresyon Analizi	61

GİRİŞ

Günümüz örgüt anlayışında örgütün sürdürülebilirliği oldukça önem arz etmektedir, sürdürülebilirlik örgüt içerisinde yer alan her bir unsurların birbirine olan uyumu ile alakalıdır. Bir örgütün sürdürülebilirliğinin başında ise çalışanlarının örgüte olan bağlılığı yer almaktadır. Örgütsel bağlılık, bünyesinde bulunan her bir çalışanın örgüt amaçlarını kendi amacıymış gibi benimsemesi, bu amaçlara ulaşabilmek için elinden geleni yapmaktan çekinmemesi ve örgüt içerisindeki yaşantısını devam ettirmekten hoşnut olmasıdır (Swales, 2002). Örgütsel bağlılık, bünyesinde çalışan ve işveren için karşılıklı olarak önemli faydalar barındırır. İşveren için, örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar örgüt hedeflerini gerçekleştirmede daha fazla pay sahibi olacak ve görev almaktan çekinmeyeceklerdir. Çalışan ise, bağlılıklarını artırmaya yönelik faktörlerden fayda sağlayarak gösterdiği bağlılığın karşılığını alabilmektedir; çalışan maaşında iyileştirme, daha iyi koşullarda çalışma ortamı, aktif sosyal çalışma ortamı vb. faktörler örgütsel bağlılığı artırmaya yönelik faktörlerin bazılarıdır. Örgütler için bağlılığı artırmak ve mevcut bağlılık düzeyini korumanın yanı sıra önemli olan bir diğer unsur da mevcut çalışan bağlılığını azaltan sebepleri bulmak ve bunları ortadan kaldırmaktır. Bu çalışmada ise bu sebeplerden bir tanesi olarak literatürde yer alan Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılığa olan etkisini incelemek amaçlanmıştır. İhracat firmasına yönelik yapılan çalışmada anket yöntemi uygulayarak katılımcılardan elde edilen veriler ile katılımcılarda sinik düşüncelere neden olabilecek konular araştırılmış ve sinizm derecelerinin örgüte olan bağlılıkları üzerinde bir etkisinin olup olmadığı incelenmiştir.

1. ÖRGÜTSEL SİNİZM

1.1. Sinizmin Tarihsel Gelişimi

Sinizm (kinizm) kavramının tarihsel sürecine baktığımızda milattan önce 4.yy. felsefe esaslarına dayandığını gözlemlemekteyiz. Eski Yunan'da bir yaşayış biçimi ve düşünce okulu gün yüzüne çıkmıştır. Sinizmin Yunancada köpek anlamına gelen “kyon” kelimesinden veya Atina yakınlarında bir kasaba olan Cynosarges'tan türediği düşünülmektedir. Sinikler, devlet ve din gibi kurumları gerekli bulmadıklarını ifade etmişlerdir(Dean Jr, , Brandes, & Dharwadkar, 1998).

Antik çağ döneminde sinizm, kişilerin toplum içerisinde etik olmayan hareketlere bir tepki olarak ortaya çıkmış ve olumlu anlam yüklenmişken; günümüzde ise özel olarak örgütlerde ve toplumlarda kişilerin kendilerine etik dışı davranılması durumunda bazı negatif düşünceler sebebiyle olumsuz anlam yüklenmiştir(Akdemir, Kırmızıgül, & Zengin, 2016).

Sinizm dilimizde ise “İnsanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisi, sinizm” olarak yer almaktadır(Türk Dil Kurumu, 2021).Sinizm anlam yakınlığı bakımından “inançsızlık”, “kötümser olma”, “olumsuz düşünme”, “güvensiz”, “şüpheli tutum” ve “kuşkucu” kelimeleriyle yakın anlamdadır. Genel anlamına bakıldığında ise “insanların eylemlerde bulunurken, dürüstlüğü, samimiyete, iyiliğe inanmaması; alaycı tutumda bulunması ve bunu vurgulamayı alışkanlık haline getirmiş olma durumu; küçümseyerek hata bulma eğilimi” olarak açıklanmıştır(Tokgöz & Yılmaz, 2008).

1.2. Örgütsel Sinizm

Örgütsel sinizm özünde, bireyin dâhil olduğu topluluğa ve örgüte karşı negatif duygular barındırması ve bu rahatsızlığın kişinin davranışları itibariyle eleştirel ve alaycı ifadelerle dışa vurumu olarak tanımlanmaktadır (Abraham, 2000).

Örgütsel sinizm, kişilerin bulundukları örgütün bir kısmına veya tamamına yönelik, yer aldığı süreçlerde sergilediği negatif tutumdur. Bilişsel, duyuşsal ve davranışsal üç unsur diğer bütün tutumlarda olduğu gibi örgütsel sinizm de yer almaktadır(Torun, 2016).

❖ **Bilişsel / İnançsal Boyut**

Bilişsel sinizm boyutu, örgüt çalışanının diğer örgüt çalışanlarına, üst yetkililerine, örgüt misyon ve vizyonuna, örgüt içerisi ödüllendirme geleneğine, genel değerlendirmesine ve uyulması gereken talimatlara karşı duyduğu negatif tutum olarak literatürde yer almaktadır (Arslan, 2016). Çalışanlar, örgütlerine karşı tutumlarında iyilikleri ile alakalı şüphe duyma eğilimindedir. Bu nedenle sinikler; kurumun, örgüt üyelerine uyguladıkları uyarlamalar ve koşullara karşı“ihamet” içerisinde olduklarını düşünmektedirler(Özler, Atalay, & Şahin,2010).

Bilişsel/inançsal sinizm; sinik davranış sergileyen örgüt çalışanının, örgütün, prosedürlerden yana noksan olan örgüt iş çıktılarına önem vermediğini ve diğer örgüt üyelerinin ise davranış ve hareketlerinde tutarsız ve güvenilir davranışları oldukları bilinmektedir (Kalağan, 2009).

Wanous, Reichers ve Austin örgüt içerisinde değişimler olduğunda bilişsel/inançsal sinizmi arttırmak için önerilerde bulunmuştur(Wanous, Reichers, & Austin, 1994).

- ❖ Örgüt çalışanını ilgilendiren konularda, çalışanın fikri sorulmalıdır.
- ❖ Yöneticiler, örgüt çalışanlarını iletişime teşvik ederek çalışanları çekingen davranış sergileme tutumundan uzaklaştırmalı.
- ❖ Gerçekleşecek olan değişim örgüt çalışanlarına doğru şekilde aktarılmalı ve bilgi paylaşılmalıdır.
- ❖ Örgüt bölümleri arasında devamlılık esaslı ve anlaşılır sistem kurulmalıdır.
- ❖ Zamanlamanın etkinliği artırılmalıdır.
- ❖ Örgüt çalışanına yönelik gerçekleşebilecek ani gelişmelerin (olumsuz) önüne geçilmeli.
- ❖ Örgütün rekabet seviyesi belirlenmelidir.
- ❖ Örgüt bünyesindekilerin güven düzeyi arttırılmalıdır.

- ❖ Gelecek planları yapılırken, geçmişteki hatalar göz önünde bulundurulmalı.
- ❖ Örgüt içerisindeki değişimler duyurulmalıdır.
- ❖ Yönetici örgüt çalışanı gözünden bakmak zorundadır.
- ❖ Örgüt üyeleri baskı altında olmadan kendilerini ifade edebilmelidir.

Örgüt çalışanın olası sinir artışı doğrultusunda, örgütün izlediği yolun doğru olmadığına dair bir inançtır. Bu bakımdan sinik çalışanlar, dürüstlüğe ve iyimserliğe karşı, duygusuzluğa yönelik hareket ederler. Örgütlerinde sinik davranış sergileyen çalışanların da örgütsel sinizm ile ilgili inançları benimsediği gözlemlenmektedir (Brandes, Dharwadkar, & Dean).

- **Duyuşsal / Duygusal Boyut**

Duyuşsal/duygusal boyut örgüt çalışanın, örgüt bireylerine karşı davranışlarını kendi iç dünyasında tarttığı sinizm boyutudur. Kişi bu durum sonrası yaptığı çıkarımları ile geçmişte çalıştığı diğer örgüt deneyimlerini de ortaya çıkartmaktadır (Luczywek, 2007).

Olumsuz koşullar ortamında kendini gösteren örgütsel sinizme kapılmanın kolay, ondan kurtulamınsa bir o kadar zor olduğu belirtilmektedir. Kişilerde en belirgin özelliği ise kendini beğenmişlik, çevredekilere karşı kendini üstün görme ve ortamdakilerin kendisine daha saygılı aynı zamanda normalden daha farklı davranılmasını istemesidir. Bu davranışlar aslında uzun süre savunamsız kalmanın birikmesinin bir yansımasıdır ve sinizm aslında kendimize karşı olan tutuma dışardan bir müdahale geldiği zaman verdiğimiz dışa dönük etkisidir (Firestone, 2012).

- **Davranışsal Boyut**

Davranışsal boyut ise adından da anlaşılacağı üzere davranışlara yönelme eğilimi olarak belirtilmiştir. Örgüt içerisindeki değişimlere ve yeniliklere karşı konumda yer alırlar. Küçük düşürücü, alay edici ve hor gören davranışlardır. Temel örgüt işleyişini küçümser, alayıcı tutum sergilerler. Örgüte dair inançlarını kaybetmiş ve hüsana uğramış, kaygı eğilimi gösterirler (Kalağan, 2009).

Örgütsel sinizmin bu 3 unsurlu boyutları esas almasının yanı sıra beklenti, atfetme, sosyal güdülenme, tutum ve sosyal değişim teorilerine dayandığı literatürde sık sık ifade edilmektedir(Pelit & Pelit E, 2014).

1.3. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri

- **Beklenti Teorisi**

1964 yılında Vroom tarafından geçici bir inanç olarak, belirli bir eylemin belirli bir hedefle neticelenme olasılığına dayanarak geliştirilmiştir. Teoride örgüt çalışanı kendisinden beklenen çaba ile bu çaba sonrası elde edeceği sonuca yönelik bir karşılaştırma yapmaktadır. Eğer ki elde edeceği sonucu bu çabaya değer bir ödül olarak görürse işten kaçınmayacaktır. Bu da demektir ki çalışanı iş sonunda ödül beklentisine sokmak onların çalışma dürtülerini harekete geçirecek ve performanslarında artışa neden olacaktır. Örgüt çalışanının çaba sonucu bir beklentide olması kişisel menfaat ile benzerlik gösterdiği için bu da bir noktada örgütsel sinizmle benzerlik göstermektedir (Kart, 2015).

- **Atfetme (Yükleme) Teorisi**

Anlamak istemek veya geçmişte olan şeylerden anlam çıkarmak insani bir dürtüdür ve kişiyi güdülenmektedir (Weiner, 1984). Atfetmek de kişinin kendi hareketini veya başkalarının hareketlerinin sebeplerini anlamaya çalıştığı bir süreçtir (Can, Aşan, & Aydın, 2006).

Kişiler, gündelik hayatta yaşadıkları bazı olayları anlamlandırma gereği duymakta, içsel ve dışsal süreçlerin etkisiyle bu olayları yorumlamaktadır. Bu olaylar karşısında hem kendi tepkilerinin hem de diğer bireylerin davranışlarının sebepleri hakkında bazı gözlemler bulundurlar. Kişilerin yapmış olduğu bu gözlemler sosyopsikolojide “atfetme” olarak adlandırılmaktadır (Tutkun & Koç, 2008).

- **Sosyal Güdülenme Kuramı**

Weiner tarafından 1985'te atılan bu teori özünde örgütteki sorunları daha önceden de deneyimlemiş çalışanların bu deneyimleri gözlemleyerek bir sonuç çıkartmaları ve benzeri bir başka olay yaşanması durumunda geçmişten gelen deneyimleri sonucu verdiği tepkidir.

Kişiler olayların sonuçlarını gözlemlemekte ve sonrasında bu sonucu nedensel boyutlara göre değerlendirmektedirler. Yapılan gözlemler sonrası ileriye dönük belli başlı sorumluluk kararları alınmakta ve gelecekte yaşanabilecek olası benzer olaylara beklentiler düşünmektedir. Alınan sorumluluk kararları ve oluşan beklentiler ileride gösterilecek tepkilere etki edebilecek sempati veya kızıgnlık gibi duygu durumların oluşturulmasına sebep olmaktadır (Eaton, 2000).

Örgüt alışanları örgütün yapacağı işten çıkarmaları farklı sebeplere bağlayabilir. Çalışanlar işten çıkarmaların örgüt karlılığı sebebi ile yapıldığını düşünecek olursa rgt sulayacağı fakat işten çıkarmaların ekonomik sebeplerden ötürü olacağını düşünürse örgüte karşı daha az suçlayıcı olacağı düşünmektedir. Bu sebeple çalışanlar işten çıkarmaları ekonomik nedenlerden kaynaklı olduğunu dşnrese sempatik, iş yeri karlılığı amacı sebebi ile olduğunu düşünüp suçu örgütte bulursa, kızıgnlık, hayal kırıklığı örgüte karşı güven kaybı gibi duygular barındıracağı belirtilmiştir (Eaton, 2000, Kalağan, 2009).

- **Sosyal Değişim Kuramı**

Sosyal değişim kuramı, kişinin bireysel faydaya tek başına ulaşılamayacağı anlarda, kendi faydaları için diğer bireylerle etkileşim kurmaları gerektiğini varsaymaktadır (Torun, 2016).

Teoriyi aslında, kişinin yaşamını devam ettirebilmesi için başka kişilerle etkileşim içinde olması gerektiği ve hayatının her anında etkileşime ihtiyaç duyacağı düşüncesi oluşturmuştur (Mimarğlu, 2008).

- **Tutum Kuramı**

Tutum bireyin bizzat yaşadığı veya çevresinde gelişen olaylardan gözlemleyip edindiği bilgi, deneyim, yönlendirme ve hisleri geliştirerek duygusal, davranışsal ve zihinsel bir tepki ön eğilimidir (İnceoğlu, 2010).

Tutum, örgütsel sinizmin 3 boyutu olan bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutu da oluşturan yapı taşıdır. Çalışanın örgüte karşı negatif duygular besleyerek güvensizlik, endişe duyma ve alay etme hareketleri ile bilişsel, duygusal ve davranışsal 3 boyutu da içinde barındırır (Ayhan, 2019). Bu sebeple tutum örgütsel sinizmin oluşumunda yardımcı rol oynamaktadır.

1.4. Örgütsel Sinizm Türleri

Örgütsel sinizm kişilik sinizmi, toplumsal (kurumsal) sinizm, çalışan sinizmi, örgütsel değişim sinizmi ve mesleki sinizm olarak farklı sınıflandırılmalarla birbirinden ayrılmaktadır (Özler D. 2010).

- **Kişilik Sinizmi**

Kişilik sinizmi, genel olarak bireyin tutumlarının olumsuz bir algısını aktaran doğuştan gelen ve değişim göstermeyen tek sinizm türüdür (Abraham, 2000, s. 270). Bunun sebebi bireyin içsel dünyasını ele alan bir sinizm türüdür. Bu bireylerde güvensizlik duygusu yoğun bulunmaktadır (Yücel, 2015). Bireyler çevresindeki kişilerin davranışlarını olumsuz algılamaya açıktır, onları küçük görür ve saygısız davranışlar sergilemektedirler (Üreten & Gemlik, 2016). Bu sebeple birey ve diğer çalışanlar arasında kuvvetli bağlar oluşması mümkün değildir. Kişilik sinizmi güvensizlik duygusu sebebiyle herkesin içten pazarlıkçı, dürüst olmayan, bencil bireyler olduğuna dair genelleme yapması sonrası şekillenmiştir (Abraham, 2000). Kişilik sinizimli bireyler, örgüt yaşantısında da aynı tutuma devam etmekte ve örgüte karşı negatif tutum sergilemektedirler. Bunun nedeni, kişilik sinizmine sahip bireyin örgütten kazanım elde edemediğinde veya beklenenden az olduğunda örgüte karşı negatif duygular beslemeye başlamakta ve örgüt içindeki adaletin işleyişinin hatalı olduğu yönünde düşüncelere kapılmasıdır (Sabuncuoğlu & Tüz, 2013).

- **Toplumsal/Kurumsal Sinizm**

Toplumsal/Kurumsal sinizm, Kişi ve toplum arasında yapılan sosyal sözleşme ihlal edildiği zaman ortaya çıkan sinizm türüdür (Abraham, 2000,s. 271). Kişiyile toplum arasında sosyal bir sözleşme mevzu bahistir. Sözleşme içeriğinde kişi toplumdan belli başlı yaşam standardı (iş güvencesi, eğitim, yaşamda belirli bir kalite vb.) beklentisindedir. Kişi açısından bu sözleşmeye uyulmaması ve bireyin topluma olan inancı zedelendiğinde toplumsal/kurumsal sinizm türü açığa çıkmaktadır. Olası ekonomik kriz veya işsizlik gibi durağanlık süreçlerinde kişinin sosyal örgütlere karşı olan güvensizliği de kendini pekiştirmektedir. Herkesin çıkarıcı olduğunu düşünmeyi sürdüren birey bu doğrultuda örgüt çalışanlarına ve yönetici birimlerine karşı da devam ettirip sinik tutum sergileyebilmektedir (Sabuncuoğlu & Tüz, 2013,s. 85).

- **Çalışan Sinizmi**

İş gören sinizmi, kişinin bir örgüt, kişi, ideoloji veya gruba karşı güvensizlik duyması veya hayal kırıklığı hissi yaşamasıdır. Örgüt üyesinin beklentilerinin karşılanma derecesi ile örgüt üyesinin örgüte karşı olan tutum ve eleştirilerinin bütünü sonucu oluşan tutum çalışan sinizmini oluşturmaktadır (Cole, Bruch, & Vogel, 2006 ve (Andersson & Bateman, 1997)).

Örgüt ve mesleki yapıda zamanla oluşan değişimler, örgüt çalışanları tarafından yapılan psikolojik sözleşme ihlalleri, kişilerdeki sinizmi ve güvensizlik duygusunun artmasına sebep olmaktadır. Örgütün küçültmelere gitmesi, çalışma saatlerinde bir standardın yakalanamaması ve geç saatlere kadar süresi, yoğun iş yükü gibi faktörler de çalışan sinizminin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Yapılan çalışmalara bakıldığında zaman çalışan sinizmini oluşturan 3 ana başlık ortaya çıkmaktadır. Bunlar: (Cartwright & Holmes, 2006).

- ❖ Çalışma ortamı özellikleri; Örgüt çalışma politikası ve uygulaması arasındaki uyumsuzluklar, etiğe aykırı davranış, adaletsiz tazminat uygulamaları.
- ❖ Örgüt özellikleri; Etik dışı iletişim şekli, gerçekleşecek değişimi çalışanlara doğru aktaramama, örgüt çalışanlarının etkin katılım gösterememesi.
- ❖ İş niteliği, iş yükü, rol çatışması.

Örgüt, çalışanları arasında adaleti sağlayamaz ve sorumluluklarını yerine getiremezse çalışan sinizmi ortaya çıkmaktadır (Cole, Bruch, & Vogel, 2006,s. 464).

- **Örgütsel Değişim Sinizmi**

Değişim sinizmi iki tür olarak görülmektedir. İlkinde birey örgütün değişimi başarılı bir şekilde gerçekleştiremeyeceğini düşünmektedir ve karamsar bir bakış açısına sahiptir. İkinci tür ise birey değişimi gerçekleştirecek olan yöneticilerin bu değişimi gerçekleştirecek nitelik ve niceliklere sahip olmadığını düşünmektedirler (Wanous, Reichers, & Austin, 2000). Değişim bittiğinde sonucun başarısızlık olduğunu gören bireyler hayal kırıklığına uğramaktadırlar. Bu sebepten ötürü değişime karşı umudunu kaybetmiş bireyler daha önce yaşamış oldukları sonuçlardan edindikleri tecrübe ile başarısızlığı kabul etmekte ve değişime olumsuz bakarak sinik tutum sergilemektedirler (Angın, 2019).

- **Mesleki Sinizm**

Bireylerin çalıştığı işi, sunduğu hizmeti ciddiye almaması ve saygı duymaması, işi küçük görmesi ve aşağılama tutumu göstermesi mesleki sinizm olarak nitelendirilmektedir (Durmaz, 2019). Literatürde ilk olarak polis sinizmi ismi olarak yer alan mesleki sinizm, çalışan sinizminin ve örgütsel sinizmin bir araya gelmesi ile oluşmuştur. Mesleki sinizm davranışı gösteren bireylerde rol belirsizliği, rol çatışması ve kişilik-rol çatışması da görülebilmektedir (Dean Jr, , Brandes, & Dharwadkar, 1998).

1.5. Örgütsel Sinizmin Nedenleri ve Sonuçları

Örgütsel sinizm çalışanların davranışlarında önceki deneyimlerinden kaynak bularak ortaya çıkan tutumlarının sergilenmesidir ((Eaton, 2010).Örgüt temellerinde beklentilerinin yeterli düzeyde karşılanamaması, çalışanların örgüt süreçlerine yeterli düzeyde dahil edilememesi, örgüt içi değişimlerin doğru yürütülememesi, örgüt içerisindeki iletişim kopukluğu ve psikolojik sözleşme ihlalleri gibi birçok faktör çalışanların deneyimlerini oluşturan etmenlerdir ve örgütsel sinizmin oluşmasına sebebiyet vermektedir (Wanous vd., Andersson, & Reichers vd, 1997). Literatürde ise bu faktörler kişisel ve örgütsel faktörler olarak

iki ayrı grupta ele alınmaktadır. Cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni hali, çalışma süresi, gelir seviyesi durumu, mesleki kıdem kişisel faktörleri oluştururken, örgütsel adalet, örgütsel politika ve psikolojik sözleşme ihlalleri örgütsel faktörleri oluşturmaktadır(Mirvis & Kanter, (1991)).

Mirvis ve Kanter'e (1991) açısından örgüt içerisinde sinik bakış açısının oluşumuna sebep olan dört ana unsur bulunmakta (Özdevecioğlu, 2008). Dört unsurun ilki gerçekçi olmayan beklentilerdir. Çalışanlarda oluşan beklentilerinin karşılığını bulamaması ya da gelişimlerinin engellendiği düşüncesi ile aldatılmışlık ve kullanılmışlık hissi durumudur. Gerçekleşmeyen beklentilerin peşinden getirdiği hayal kırıklığı ikinci unsur olarak yeri almaktadır. Çalışanlarda yüzleşmek zorunda kaldıkları yenilgiler sonucu ortaya çıkan duygu durumudur. Üçüncü unsur ise küçük görülme / aşağılanma duygusudur. Çalışanlarda karşılarındaki insanlar tarafından sürekli olarak aşağılanma duygusuna kapılma hissi nedeniyle oluşan hayal kırıklığıdır. Dördüncü ve unsur ise kuşkuculuktur. Sinik bireylerde şüphe, bireylerin samimiyet ve niyetleri ile bağlantılı olması sebebiyle, normal yaşamlarında kuşkucu olan bireylerin duyduğu şüphelerine göre daha derin ve ciddi derecededir. Öyle ki bu şüphe, örgüt içinde kurumun da ötesinde güdülerin var olduğuna işaret gösterir.

Davis ve Gardner'e (Davis & Gardner, 2004) göre kısaca sinizm, bireysel ve örgütsel açılardan temelinde olumsuz sonuçlar barındıran bir tutumdur. Bir kere oluşmasının ardından yöneticilerden, tüm örgüte, müşterilere ve toplumun bütün kesimlerine sirayet edebilme yetisine sahiptir ve etkileri çok yönlü olmaktadır(Andresson vd., 1996).Örgütsel sinizmin sonuçlarını bireysel ve örgütsel olmak üzere iki farklı açıdan değerlendirmeye alınmaktadır. Davranışsal ve fizyolojik sonuçlar bireysel, örgütsel güven, iş tatmini ve örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık gibi faktörler ise örgütsel sonuçlara örnektir (Akman, 2013).

- **Örgütsel Sinizmin Bireysel Açıdan Sonuçları**

Örgütsel sinizmin sonuçları incelendiğinde birey üzerindeki sonuçları psikolojik, fizyolojik ve davranışsal sonuçlar olarak gruplara ayrılmaktadır.

Psikolojik sonuçları için Mirvis ve Kanter'e (1991)'e göre örgütlerin çalışan beklentisini karşılayamadıkları durumlarda bu psikolojik sonuçlara sebebiyet

verecektir. Bunun sonucunda çalışanlarda duygu ve sinir bozukluklarına bağlı olarak uykusuzluk, duygusal çöküntü, stres bozukluğu, endişe ve depresyon hali gibi durumların yaşanması beklenmektedir (Akman, 2013).

Literatürde “Sinik düşmanlık” olarak adlandırılan ve örgütsel sinizmin fizyolojik sonuçlarının oluşturduğu rahatsızlıklar, sinik yapılı çalışanlarda görülmeye başlamaktadır. Çalışanların yaşam kalitelerini sınırlandıran bu sinik düşmanlık, çalışanlarda yaşam süresine de etki edebilecek kalp ve damar tıkanıklarına neden olmaktadır (Smith, Pope, Sanders, Allred, & O’Keeffe, 1988, s. 528).

Davranışsal açıdan baktığımızda alkol ve sigara kullanımına yönelmenin yanı sıra, sinik çalışanlar için, örgüt amaçları adına verebileceği çabanın azı ile yetinme, aşağılama, yönetime gereğinden sert eleştirilerde bulunma hatta en ileri seviye olarak vandalizm davranışları gösterme, misilleme yapma ve örgütü sabote etme girişimlerinde bulunmak gibi davranışlar sergileyeceği öngörülmektedir (Mishra & Spreitzer, 1998).

1.6. Örgütsel Sinizm’e Ait Literatür Taraması

Altınöz, Çöp ve Sığındı (2011) yaptıkları araştırmada araştırma örneklemini Ankara’da hizmet veren dört ve beş yıldızlı, bağımsız, yerli veya yabancı zincire örgütlere ait otellerde çalışan katılımcılardan oluşmuşlardır, veri toplama yöntemi olarak ise anket yöntemi tercih edilmiştir. Çalışma verilerinin analizi Kruskal Wallis H testi ve nonparametrik testlerden Mann Whitney U testi kullanılarak analiz edilmiştir, seçilen ölçeklerin güvenilirlikleri ise Cronbach Alpha katsayısının tespit edilmesi ile sağlanmaktadır. Çalışmada örgütsel bağlılığın yaş gruplarına göre anlamlı farklılıklar gösterdiği ve çalışanların yaşlarının ilerledikçe bağlılık seviyelerinde artış olduğu gözlemlenmektedir. Yaşa bağlı bu artışa sebebiyet veren etmenler arasında yeni iş bulma kaygısı, bulunacak iş hakkında kafalarında soru işaretleri olması ve şu anda bulundukları işletmeye yaptıkları yatırımı kaybetme korkusunun olduğunu söyleyebiliriz. Örgütsel sinizm tutumu yaş gruplarına göre incelenmiş ve anlamlı farklılıklar gözlemlenmiştir. Yaş arttıkça çalışanların sinik tutum sergileme eğilimlerinin de azaldığı yapılan testler sonucunda ortaya çıkmıştır. Çalışanların zaman içerisinde iş yerlerinden ne

istediklerini anlamaları ve bilinçlenmeleri bu sonucun ortaya çıkmasındaki sebeplerin başında gelmektedir. Elde edilen verilerde cinsiyet demografik değişkenine ait anlamlı bir farklılık görülmesi de ortanca değerlere ait verilere bakıldığında kadınların örgütsel bağlılıklarının daha düşük, örgütsel sinizm algılarının ise daha yüksek olduğu görülmüştür. Çalışmanın ana problemi olan bağlılık ile sinizm ilişkisi Spearman's Korelasyon analizi ile test edilmiştir. Analize göre Örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasında yüksek derecede kuvvetli ve negatif yönlü bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir.

Türköz, Polat ve Coşar (2013) araştırmalarında örgütsel güven ve sinizmin örgütsel bağlılık üzerine etkilerini incelemeye almışlardır. Araştırma örneklemini Tekirdağ/Çerkezköy ilçesinde bulunan bir fabrika bünyesinde çalışanlar arasından rastlantısal olarak seçilen katılımcılardan oluşmaktadır. Ölçeklerin geçerliliğini test etmek amacıyla Kolmogorov-Smirnov analizi ile testler yapılmış, alt boyutların güvenilirliği ise Cronbach alfa güvenirlik katsayısı ile sağlanmıştır. Çalışma sonuçlarına bakıldığında örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilediği ve ayrıca örgütsel sinizmin örgütsel güven ve örgütsel bağlılık arasında aracı rolü üstlendiği sonucuna varılmıştır. Kurumda çalışan katılımcıların örgütsel bağlılık algılarına bakıldığında (Ort=3,74) örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Katılımcılara ait örgütsel güven algılarına bakıldığında ise (Ort=3,74) çalıştıkları kuruma karşı güven algılarının yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Katılımcılara ait yapılan testlerde son olarak örgütsel sinizm algılarının (Ort=2.06) düşük olduğu görülmüştür. Bunun sonucunda örgütsel güvenin yüksek olması ile örgütsel bağlılık da yüksek düzeyde gözlemlenmekte ve düşük seviyede bulunan örgüt sinizmin, çalışanlarda daha yüksek örgütsel bağlılık sergileme katkısı sağlamaya yol açtığı görülmüştür.

Simha ve arkadaşları (2014) tarafından yapılan araştırmada iş tükenmişliğinin iki bileşeni olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelenmiştir. Araştırmanın bir diğer inceleme konusu ise tükenmişlik ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide rol çatışması, iş-aile çatışması, algılanan adalet ve iş arkadaşlarına güven gibi düzenleyici değişkenlerin rolü incelenmiştir. Tayvan'daki bir hastanede 172 hemşireye uygulanan anket yöntemi sonucunda 169 kişiye ulaşılarak araştırma veri seti

oluşturulmuştur. Araştırma ölçekleri olarak Dean ve arkadaşları (1998)'e ait Örgütsel Sinizm ölçeği, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ölçeği olarak Maslach ve Jackson (1981)'e ait İş tükenmişliği ölçeği kullanılmıştır. Rol çatışması için Rizzo ve arkadaşları (1970) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Algılanan adalet ve iş arkadaşlarına duyulan güven için Tsui ve arkadaşlarının (1997) kullandığı ölçek kullanılarak ölçülmüştür. İş-aile çatışması ise Kopelman ve arkadaşları (1983) tarafından geliştirilen dört maddelik ölçek kullanılarak ölçülmüştür. Araştırma sonucuna iş tükenmişliği alt boyutları olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide çeşitli değişkenlerin düzenleyici rol oynadığı sonucuna varılmıştır. İş arkadaşına duyulan güven, algılanan adalet ve rol çatışmasının tükenmişlik ile sinizm arasındaki ilişkiyi olumsuz yönde etkilediği, iş-aile çatışmasının ise duyarsızlaşma ve sinizm arasındaki ilişki üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Khan(2014)'a ait yapılan bu çalışmada örgütsel sinizmin çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Çalışmada iş tatmini ve içsel motivasyon konuları da araştırma konusuna dahil edilmiştir. Anket yöntemi ile Pakistan'daki İslamabad ve Rawalpindi şehirlerindeki özel sektörde görev alan 250 banka çalışanı ile veri seti oluşturulmuştur. Örgütsel sinizm ölçeği için Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen örgütsel sinizm ölçeği, İçsel motivasyonu ölçmek için Cameron ve Pierce (1994) tarafından geliştirilen içsel motivasyon ölçeği ve işten ayrılma niyetini ölçmek için Mobley ve arkadaşlarına (1978) ait işten ayrılma devri ölçeği kullanılmıştır. Anketin bulgularına göre, iş tatmini ve içsel motivasyonun örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye kısmen etmen oldukları sonucuna ulaşılmaktadır. Örgütsel sinizmin ise işten ayrılma niyetini doğrudan etkilediği görülmüştür. Çalışma sonucunda örgütsel sinizmin çalışanlar üzerindeki stresi artırdığı ve buna bağlı olarak çalışanlardaki içsel motivasyon ve iş tatmininin azaldığı, çalışanlardaki işten ayrılma niyetinin ise arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bedük, Yeşil ve Eşmen (2015)'e ait bu çalışmanın amacı, örgütsel bağlılık ile tükenmişlik sendromu ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemektir. Buna göre Konya ilinde faaliyet gösteren bir sağlık kurumu çalışanları üzerinde anket yöntemine dayalı saha araştırması yapılmıştır. Çalışmada sağlık kurumu

alışanlarının rgtsel sinizm düzeylerini belirlemek amacıyla Brandes ve Duncan (1995) tarafından geliştirilen “rgtsel Sinizm leği” rgtsel bağlılık düzeylerini belirlemek için Meyer, J.P. ve Natalie J. Allen (1993)’a ait örgütsel bağlılık leği ve tükenmişlik düzeylerini belirlemek için ise Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ölçeklerden yararlanılmıştır. Araştırmanın bulguları örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasında pozitif istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu, örgütsel bağlılık ile tükenmişlik arasında ise negatif istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Ayrıca rgtsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu da fark edilmiştir. Örgütsel bağlılığın ve tükenmişliğin açıklanmasında örgütsel sinizmin önem taşıdığı sonucuna varılmıştır.

Sheel ve Vohra(2016)’ya ait çalışmada çalışanların olumlu kurumsal sosyal sorumluluk (KSS) algılarının örgüte yönelik sinizmi azaltmadaki rolünü araştırmaktadır. Çalışanların gönüllülük yoluyla kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerine katılımı, çalışanlar arasındaki kurumsal sosyal sorumluluk algılarını etkileyebileceğinden, çalışan gönüllülüğünün kurumsal sosyal sorumluluk algıları ile sinizm arasındaki ilişki üzerindeki düzenleyici etkisi de test edilmiştir. Yöneticilerin ve yönetici olmayanların farklı kurumsal sosyal sorumluluk ve örgütsel gerçeklik algılarına sahip olabileceği dikkate alınarak, büyük örgütlerde çalışan yönetici ve yönetici olmayan personel arasında kurumsal sosyal sorumluluk ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki karşılaştırılmıştır. 6 büyük Hint şirketi (ET 500 listesinde yer alan şirketler arasından seçilmiştir) ve bir işletme okulundaki yönetici geliştirme programında yer alan katılımcılar ile birlikte 820 kişiye uygulanan anket yöntemi ile 667 kişiye ulaşılmış ve veri seti oluşturulmuştur. Kurumsal sosyal sorumluluk leği için 6 maddelik Türker (2009)’e ait “Sosyal ve sosyal olmayan paydaşlara yönelik KSS’ leği, rgtsel sinizmi ölçmek amacıyla Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen bilişsel sinizmi ölçen beş maddelik ölçek kullanılmıştır. Çalışmanın ana sonucuna odaklandığımızda hem yöneticilerde hem de yönetici olmayanlarda kurumsal sosyal sorumluluk algısı ile örgütsel sinizm arasında anlamlı negatif bir ilişki olduğu görülmüştür. Çalışanlar, şirketlerinin kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerini olumlu olarak değerlendirirse, şirkete ilişkin olumlu bir imaj oluşturacağı, bu durumun ise çalışanların örgütle özdeşleşmesine ve dolayısıyla

örgütsel bağlılığın artmasına yol açabileceği görülmüştür.Çalışan gönüllülüğünün ise her iki grupta da kurumsal sosyal sorumluluk ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi hafifletmediği görülmüştür. Bu sonuçların insan kaynakları yönetimi teorisi ve pratiği üzerindeki etkileri ise hala tartışılmaktadır.

Mousa(2017)'e ait bu çalışmada örgütsel sinizmin boyutları olan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm boyutları ile diğer örgütsel bağlılığın üç yaklaşımı (duyuşsal, duyuşsal ve normatif) arasındaki ilişki incelenmektedir. Araştırma rastgele örnekleme yöntemi kullanılarak oluşturulup araştırma evreni Mısır'daki Menoufia eyaletindeki devlet ilköğretim okullarında görev alan öğretmenlerden anket yöntemi uygulanarak 200 tanesine ulaşılmış ve 150 kişiden alınan cevaplar ile veri seti oluşturulmuştur. Çalışma hipotezlerini test etmek için Pearson korelasyonu kullanılmıştır. Çalışma sonuçlarında, örgütsel sinizmin üç boyutu (bilişsel, duyuşsal ve davranışsal) ile örgütsel bağlılığın üç yaklaşımı (duyuşsal, devamlılık ve normatif) arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Duygusal sinizm öğretmenlerin hem duygusal hem de normatif bağlılığını açıklamada en baskın değişken olarak ortaya çıkarken, bilişsel sinizm de öğretmenlerin devam bağlılığını açıklama konusunda en baskın değişken olarak ortaya çıkmıştır. Sinizmi etkileyen ana faktörler göz önüne alındığında güvensizlik, umutsuzluk ve güvensizliğin hâkim olduğu çalışma ortamında öğretmenler için bağlılık düzeylerinin yüksek olmasını beklemek anlamsız olacağından mevcut yönetici kadroları da liderlik tarzlarını yeniden düşünmek zorundadırlar (Reichers ve ark, 1997 & Tukelturk ve diğ., 2012). Öğretmenlerin mücadele ettiği sinizm, bir kişiye, gruba, ideolojiye ve hatta bir devlete karşı inançsızlığı veya olumsuz duyguları yansıtabileceği içinsosyal bir mücadele veya örgütsel bir mücadele olabilir bu sebeple okul yöneticileri de bu konu ile ilgili devlet eğitim kurumları ile ortak çalışma içerisinde olmalıdır.

Özbay (2017)'e ait bu çalışmada enerji sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde görevli çalışanların örgütsel sinizm ve işgücü atikliği arasındaki ilişkisi incelemeye alınmıştır. Araştırma ölçeği olarak işgücü atikliği için Sherehiy (2008)'e ait “İşgücü Atikliği Ölçeği” ile Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilmiş “Örgütsel Sinizm” ölçeği kullanılmıştır. “Yapısal Eşitlik Modeli” ile de araştırma konusu olan iki değişken incelemeye alınmıştır. Yapılan analizler

sonucunda örgütsel sinizm ile işgücü atikliği arasında negatif yönde ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların sinizm değerleri arttıkça işgücü atikliği düşmektedir. Demografik değişkenlere bakıldığında ise erkek, yaşı, gelir durumu ve çalışma yılı yüksek olan çalışanların işgücü atikliği düzeylerinin kadın, yaşı ve çalışma yılı düşük olan çalışanların işgücü atikliği düzeylerinden daha yüksek olduğu kadın, yaşı ve çalışma yılı düşük olan çalışanların ise örgütsel sinizm düzeylerinin erkek, yaşı, gelir durumu ve çalışma yılı yüksek olan çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Demirok'a (2018) ait bu çalışmada kamu kurumlarında kadrolu ve sözleşmeli olarak görev alan personellerin örgütsel sinizm ve iş performans düzeylerini belirlemek ve bu iki değişken arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır. Bu amaçla, Diyarbakır ilinde anket araştırmasını kabul eden 5 kamu kuruluşunda çalışan 320 kamu çalışanı ile anket uygulaması yapılmıştır. Sinizm için Tayfun ve Çatır (2014: 354) tarafından uygulanan “örgütsel sinizm” ölçeği, iş performansı için ise Avunduk (2016: 108) tarafından uygulanan “iş performansı” ölçeği araştırma ölçeği olarak uygulanmıştır. Araştırma sonucu analizlere bakıldığında örgütsel sinizmin iş performansı üzerindeki etkisine bakıldığında sadece alt boyutlarından duyuşsal sinizm alt boyutunun iş performansı üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkisi olduğu görülmüş, bilişsel ve davranışsal boyutlarında iş performansı üzerinde etkisi olduğu ama bu etkinin çok düşük ve istatistiksel olarak anlamsız olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Özer (2018)'e ait bu çalışmada TRB1 (Malatya, Elâzığ, Tunceli, Bingöl) bölgesi 4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışan personellerin örgütsel sinizm algıları ile işe yabancılaşma eğilimleri ve kişilik özelliklerinin birbiri ile ölçülmesi amaçlanmıştır. Çalışma verileri 4 bölümden oluşan anket yöntemi ile toplanmıştır, anketin ikinci bölümünde için Brandes (1997) tarafından geliştirilmiş örgütsel sinizm ölçeği, üçüncü bölümünde ise Mottaz (1981) tarafından geliştirilmiş işe yabancılaşma ölçeği, son bölümünde ise John, Donahue ve Kentle (1991) tarafından geliştirilen Beş Faktör Kişilik Modelinin öğelerini ölçebilmek için Büyük Beşli Kişilik Envanteri (BigFive Inventory-BFI) ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen verilerde araştırma değişkenleri olan örgütsel

sinizm, işe yabancılaşma ve kişilik özellikleri arasında pozitif yönlü ilişki ve etki olduğu görülmüştür.

Vatansever (2018)yaptığı çalışmada çalışanların örgüt içinde gerçekleştirilen performans değerlendirme sistemi algılarının örgütsel sinizm kavramına olan etkilerini belirlemek amacı ile yapılan çalışmada bir bankanın 151 genel merkezi çalışanı ile yapılan anket yöntemi ile çalışma gerçekleştirilmiştir. Çalışma bağımlı değişkeni sinizm, performans değerlendirme algısı ise bağımsız değişkeni oluşturmaktadır, çalışanların ücret beklentisini ölçmeye yönelik de ek bir kontrol değişkeni çalışmada yer almaktadır. Çalışma sonucunda araştırmanın ana hipotezi olan çalışanların performans değerlendirme algısının örgütsel sinizm üzerinde etkili olduğu H1 hipotezi kabul edilmiştir ve yapılan analizlerde sinizmin performans değerlendirme algısı ile negatif yönlü ilişkide olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Durrah ve arkadaşları (2019)'da yapılan bu çalışmada Örgütsel sinizmin örgütsel gurur üzerindeki etkisi incelemeye alınmıştır. Endüstri sektöründe yapılan bu çalışma ile endüstriyel örgüt bünyesindeki çalışanların örgütsel sinizm derecelerini belirlemek ve örgütsel sinizmin çalışanların örgütsel gururu üzerindeki etkilerini inceleme amacı belirlenmiştir. Örneklem Umman'daki dokuz sanayi kuruluşunda yapılan ve 350 katılımcıdan oluşmaktadır. Örgütsel sinizmin boyutları olan duygusal sinizm ve davranışsal sinizmin örgütsel gurur anlamlı ve negatif bir etkisi olduğu bilişsel sinizmin ise duygusal gurur üzerinde bir etkisinin bulunmadığı, duygusal sinizmin tutumsal gurur üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu bilişsel ve davranışsal sinizmin ise tutumsal gurur üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı yapılan analizler sonucunda tespit edilmiştir.

Raina ve Hazem(2019)'a ait Mısır'da otel sektöründe çalışan kişiler üzerinde yapılan bu çalışmada örgütsel sinizmin, örgütsel bağlılık ve psikolojik sözleşme arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Toplam 20 otelde 500 çalışana yöneltilen anket sorularından 342 çalışana ait anket araştırma örneklemi oluşturmaktadır. Araştırmada psikolojik sözleşme algısını ölçmek Millward ve Hopkins (1998), örgütsel bağlılığı ölçmek için Allen ve Meyer (1990) ve ayrıca örgütsel sinizmin ölçülmesi için Dean ve ark. (1998)'ait ölçekler kullanılmıştır. Araştırma sonucunda psikolojik sözleşme ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir

ilişki olduğu, iki değişkenden birisine ait değişim aynı yönlü olarak bir diğerini de etkilemektedir. Örgütsel sinizm ve psikolojik sözleşme arasında ise negatif bir ilişki olduğu görülmüştür. Psikolojik sözleşmedeki artış çalışanlardaki örgütsel sinizm algısında azalmaya neden olmaktadır.

Özbek (2022) pandemi dönemin süresinde esnek çalışma saatleri uygulamasına geçen kurum ve kuruluşlarda yaptığı çalışma ile kurum çalışanlarının örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeylerini ölçmek ve esnek çalışma düzenlemesinin bu değişkenlere etkisini incelemektedir. Türkiye'nin birçok iline gönderilen, online ve yüz yüze anket uygulaması ile kartopu örnekleme yöntemi kullanılarak çalışma veri seti oluşturulmuştur. 656 kişiyle yapılan anket 5 bölümden oluşmakta, birinci bölümünde demografik özellikler, ikinci bölümde tükenmişlik ile ilgili Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen 22 soru ve 3 alt boyuttan oluşan, üçüncü bölümde örgütsel sinizm için Brandesv.d. (1999) tarafından geliştirilen ölçek , dördüncü bölümde örgütsel bağlılık için ise Penley ve Gould (1988) tarafından geliştirilen, beşinci ve son bölümde ise esnek çalışma saatlerine yönelik ise Majella J. Albion (2004) tarafından geliştirilen ölçekler tercih edilmiştir. Elde edilen veriler ve yapılan analizler sonucunda esnek çalışma saati uygulamasının örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik değişkenleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

2.1 Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılık kavramını basit bir şekilde ele almak istersek, bu kavram adından da anlaşılacağı gibi örgüt çalışanlarının örgüte karşı hissettikleri aidiyet duygularını ele almaktadır.

1950’li yılların sonlarına doğru araştırma konuları arasına girmeye başlayan kavram 60’lı yıllarda konuya maddi durumlara dayalı örgütsel bağlılıklar penceresinden bakarken 70’li yıllara yaklaşırken bu kavram insana yönelik kısımları ile ele alınmaya başlanmıştır (Güçlü, 2006,s.9).

Örgütsel bağlılık çalışanın örgüt amaçlarını benimsemesi, bu amaçlara ulaşılmasında elinden gelen tüm çabayı sarf etmesi ve örgütteki yaşantısını devam ettirebilme isteğidir. Örgütsel bağlılıkta üzerinde durulan belirli faktörler vardır. Bunlar; çalışanların örgüt amaç ve değerlerini kabullenmesi ve bu amaç ve değerlere fazlasıyla inanması, örgüt için elindeki bütün imkânları gönüllü şekilde sonuna kadar kullanmaktan çekinmemek ve örgüt yaşantısını devam ettirmeye dair güçlü karakter sergilemesidir (Swales, 2002, s.159).Örgütsel bağlılık çalışan ve işveren için de oldukça önemli faydalar sağlamaktadır. Yönetim açısından çalışanların yüksek örgütsel bağlılık seviyelerine sahip olmaları belli başlı hedefler arasında yer almaktadır (Tan&Akhtar,1998,s.310).Çalışanların örgütsel bağlılık seviyelerini yükseltecek pek çok faktörün olmasının yanısıra; çalışanlara verilen ücret, örgütün benimsediği kültür anlayışı ve liderlik, kişinin öz hayatı ve iş hayatı arasındaki denge ve çalışanlara zaman içerisinde başlangıçtaki konumlarından yükselme fırsatı sunulması örgütsel bağlılığı etkileme noktasından önemlidir (Stum, 1999, s.6).

Bir örgütün faaliyetlerini devam ettirebilmesi çalışanların işlerinden ayrılmamasına bağlıdır. Çalışanlar örgütlerine ne kadar bağlılık duyarsa örgüt de o kadar güçlenmektedir. Bu sebeple örgütler çalışanlarının örgütten ayrılmamalarını sağlamaya çalışırlar. Bunu da çalışan ücretinde iyileştirme,

pozisyonlarında yükselme fırsatı gibi yollara başvurarak yapmaktadırlar (Çetin, 2004).

Örgütsel bağlılık işverenler için hayati önem taşımaktadır. Bu konuda işverenler beş grup altında örgütsel bağlılığa yoğunlaşmaktadır. İlk olarak işi terk etme, devamsızlık yapmak, kendini geri çekme ve yeni iş arama faaliyetleriyle, ikinci grup olarak işe sarılma, iş doyumu, moral ve performans gibi duygusal, bilişsel ve tutumsal yapılarla. Üçüncü olarak sorumluluk alma, sorun çözmeye katılma ve görev bilinci gibi çalışanın mevcut işi ve rolüne yönelik özelliklerle, dördüncü olarak çalışanın öğrenim durumu, yaşı, cinsiyeti ve aktif olarak çalışabileceği hizmet durumu gibi kişilik özellikleriyle, beşinci ve son olaraksa çalışanların örgütsel bağlılık seviyelerini anlayabilme ile yakından alakalıdır.(Balay, 2000,s.1).

Örgüte bağlılıkları yüksek olan çalışanlar, örgüt amaçlarını ve değerlerini fazlasıyla enimsedikleri için güdülenme yaşamaktadırlar. Bu güdülenme ile örgüt amaçlarına ulaşmada beklenenden daha fazla performans sergilemekten çekinmezler. Bu güdülenmenin sonucunu ise bir denetleyici tarafından elde etmekten ziyade yapılan işin kendisi ve başarılı sonucu ile almaktadırlar (Balay, 2000,s.3).

Çalışanın örgüte bağlanması sonrası davranışlarının etkilenmesine dair dört sonuç ortaya çıkmaktadır(Balcı, 2003,s,28).

- ❖ Örgüt amaç ve değerlerini benimseyen çalışanlar örgütsel aktivitelere aktif katılım gösterirler.
- ❖ Kendilerini örgüte adamaktan çekinmeyen çalışanlar, örgütün amalarına ulaşmasında pay sahibi olmak için çok güçlü bir arzu beslerler.
- ❖ Örgüte bağlılık ile işten ayrılma verileri arasında ters orantı bulunmaktadır.
- ❖ İşe olan doyum işten ayrılmanın önemli bir etmeni iken bu etmen zaman içinde örgütsel bağlılık seviyesine bırakmaya başlamıştır. Yani bağlılık ne kadar azsa işten ayrılmalar o kadar çok olmaktadır.

Yapılan bu gözlemler sonrası çalışanların bir işe başlarken o çalışma ortamında yeteneklerini kullanabilme ve belirli isteklerle geldiği anlaşılmıştır. Örgüte bağlı çalışanlar zaman içinde örgütün parçası haline gelmektedir

Modern yönetim kavramları denilince örgütsel bağlılık başlığı en fazla ilgi gören kavramlar arasında gelmektedir. Çalışanın işe karşı sergilediği tavırlardan olan örgütsel bağlılık, 50 yılı aşkın bir süredir literatürde yer almasına rağmen günümüzde açıklamak istediğimizde konuyu araştıranların bu konuda net bir fikir birliğine vardığını söylemek mümkün değildir (İnce & Gül, 2005).

Bunun başlıca nedenlerinden birisi ise, sosyoloji, psikoloji, sosyopsikoloji ve örgütsel davranış gibi birbirinden farklı konularda uzman araştırmacıların konuyu kendi uzmanlık alanları içerisinde incelemeye çalışmasıdır (Çöl, 2004). Bu sebeple örgütsel bağlılığı araştırmak sitediğimizde farklı uzmanlık alanlarından bu konu hakkında araştırma sonucu edinmemiz mümkündür.

Ortaya çıkan araştırmalarda Yüksel (2000) örgütsel bağlılık hakkında “sadece patrona tam bağlılık değil, örgüt faydası ve başarının devamlılığı adına örgüt bünyesinde barınanların fikirlerini beyan edip, çaba gösterdikleri bir süreçtir” tanımlamış. Celep (2000) ise örgütsel bağlılığı “örgütün çalışandan beklediği formal ve normatif çabanın da ötesinde, kişinin bir amaç ve değerlere karşı sergilediği turumdur” diyerek anlatmıştır.

Çöl (2004) ise yaptığı araştırmalar sonucunda örgütsel bağlılığı, “çalışanın zaman içinde örgütle özdeşleşmesi sonucunda, örgüt amaç ve değerlerinin benimsemesi, örgütsel kazançlar için çaba sarf etmesinin ve örgütte çalışmayı devam ettirme isteğinin ölçüsü” olarak tanımlamıştır. Zaman içinde farklı araştırmacılar da bu başlığı farklı sonuçlar aldığı yaklaşımlar ile tanımlanmıştır.

2.2 Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Örgütsel bağlılığı farklı sınıflandırmalara ayırmak mümkün olsa da literatürde üç önemli sınıflandırması bulunmaktadır. Bunlar, tutumsal bağlılık, davranışsal bağlılık ve çoklu bağlılık olarak literatürde yer almaktadır (Şaeva, 2020).

- **Tutumsal Bağlılık**

Tutumsal bağlılığı anlayabilmek için öncelikle tutumların ne olduğunu bilmek gerekir. Tutumlar; bir kişinin, başka bir insan, eşya veya bir duruma karşı devamlı olarak gösterdiği eğilimdir (Ceylan, 1998).

Tutumsal bağlılık, kişilerin örgüte duygusal olarak bağlanmasını ve örgütün bir üyesi olmaktan dolayı memnuniyet duymalarını sağlayan, kişisel ve örgütsel değerler arasındaki bir uzlaşmadan dolayı kaynaklanmaktadır (Wiener, 1982).

Yaklaşımına göre, kişinin çalışma ortamında yaptığı değerlendirmeler sonrasında oluşan ve kişinin örgütüne bağlanmasını sağlayan duygusal bir bağlılık türüdür. Başka bir deyişle kişi örgütle bütünleşir ve örgütsel hedefleri gerçekleştirme konusunda gönüllülük esaslı çaba ortaya gösterilmektedir (Çöl, 2004).

Özsoy (2004), tutumsal bağlılığın çalışan örgüt ikilisini odağına aldığını vurgulamıştır. Bu bağlılık türünde örgüt değer ve hedeflerinin kişinin değer ve hedeflerine uyması gerekmektedir.

Yapılan araştırmalar sonucunda literatürde yer edinmiş belirli tutumsal bağlılık yaklaşımları mevcuttur(Kanter, 1968). Bunlar;

- ❖ Kanter'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı
- ❖ Etzioni Yaklaşımı
- ❖ O'Reilly and Chatman Yaklaşımı
- ❖ Penley ve Gould Yaklaşımı
- ❖ Allen ve Meyer'in Yaklaşımıdır

- **Kanter'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı**

Kanter'e ait bu yaklaşım tutumsal bağlılık yaklaşımlarının en bilindik yaklaşımlarındandır. Kanter (1968) için örgütsel bağlılık kişilerin örgüte enerji ve sadakatlerini adamaya istekli olmaları, ilerleyen zamanlarda ortaya çıkacak istek ve ihtiyaçları giderebilecek sosyal ilişkilerle benliklerini bağdaştırabilmelidirler. Sosyal sistemin parçası olan örgütlerin de istek, ihtiyaç ve beklentileri olmaktadır. Örgüt üyeleri bu beklentileri örgüte karşı olumlu duygular besleyerek ve kendilerini örgüte adanarak gerçekleştirebilirler.

Kanter yaklaşımında bağlılık sosyal sistem ve kişilik sistemi olarak iki farklı sistem yapısıyla karşımızda çıkmaktadır. Sosyal sistemlerde bağlılık sosyal kontrol, grup birliği ve sistemin devamlılığı olarak üç bölümden oluşur. Kişilik sistemini ise bilişsel, duygusal ve normatif yönelimler meydana getirmektedir. Kanter ayrıca örgüt tarafından üyelerine empoze edilen davranışsal taleplerin, devama yönelik bağlılık, kenetlenme bağlılığı ve kontrol bağlılığı adları ile farklı bağlılık türleri oluşturduğunu ileri sürmektedir (Kanter, 1968,s.500).

- **Devama Yönelik Bağlılık**

Örgüt üyesinin, kendisinin örgütte kalması, örgüt sisteminin yaşamını sürdürmesini ve örgütün kalıcılığını sağlamak için kendini adamaktan çekinmediği bağlılık türüdür. Bu bağlılığın gerçekleşebilmesi için örgüt üyesinin yapacağı değerlendirmede örgütten ayrılmanın bedelinin örgütte kalma bedelinden daha ağır maliyetler doğurması sonucuna ulaşması ile olur. Birey örgütte kalmanın pozitif getirilerini ve bu getirilerin örgüt içerisindeki konumu sebebi ile gerçekleştiğini algıladığı zaman sistemin devamlılığı adına fedakârlık yapmaktan çekinmeyecektir (Kanter, 1968,s.504).

- **Kenetlenme Bağlılığı**

Örgüt üyesinin zaman içinde örgüt etkinliklerine katılımı aracılığı ile örgüte ve örgüt içerisindeki diğer üyelere ilişkin oluşan bağlılık türüdür. Birleşme olarak da adlandırılmaktadır. Kenetlenme bağlılığında kişi örgüte ve diğer üyelerine karşı olumlu duygu yaklaşımı içerisinde. Diğer üyelerle iletişim içinde olmak

ve kendisini örgüte ait hissetmek bireye tatmin duygusu yaşatmaktadır. Bireyin yaşadığı bu tatmin sonucu örgütüne olan bağlılığı da ortaya çıkmaktadır. Örgütler yeni başlayan çalışanlarının örgüte olan bağlılıklarını hızlıca ortaya çıkarmak amacı ile zaman zaman oryantasyonlar, örgüt yemekleri ve etkinlikler düzenleyerek bu bağlılığı yakalamalarını istemektedir (Kanter, 1968,s.501).

- **Kontrol Bağlılığı**

Kontrol bağlılığı örgüt çalışanının örgüt normlarını ve amaçlarını benimsediği, liderinin emir ve kurallarını uyguladığı bağlılık türüdür. Birey, örgüt amaç, norm ve değerlerinin olumlu davranışlar adına doğru bir rehber olduğunu düşünmesi taktirde bu bağlılık kendini göstermektedir (Kanter, 1968.s.501).

Kanter'in ortaya koyduğu bu üç farklı bağlılık türünün farklı sonuçlar doğurduğu ortaya çıkmaktadır. Devam bağlılığında kişinin örgütteki kalıcılığı daha fazladır. Kenetlenme bağlılığında ise kişi örgüt ortamını bozabilecek dış etmenlere karşı oldukça korumacıdır. **Kontrol** bağlılığında ise kişi kendi nrom ve değerlerini örgüt nrom değerleri ile uyumlu görmektedir. Bu sonuçlara rağmen Kanter bu üç bağlılık türünün de birbirleriyle bağlantılı olduğunu savunmaktadır. Örgütlerse üyelerinin bağlılıklarını sağlamak ve onların bağlılıklarından emin olmak adına bu üç yaklaşımı bir arada kullanmak zorundadır (Varoğlu, 1993.s.7, İlsev, 1997.s.10-11, Sökmen, 2000.s.36).

- **Etzioni'nin Yaklaşımı**

Etzioni'ye ait bu çalışma örgütsel bağlılık adına yapıla ilk araştırmalardandır. Etzioni bu yaklaşımda örgütün üyeleri üzerindeki gücün ve yetkilerinin, üyenin örgüte zaman içinde yaklaşması sonucu olduğunu sunmuştur. Örgütsel bağlılığı da üyelerin örgüte yaklaşmasına göre gruplandırmıştır (Balay, 2000.s.15-16). Bunlar;

- ❖ Ahlaki Açıdan Yakınlaşma
- ❖ Çıkara Dayalı Yakınlaşma
- ❖ Yabancılaştırıcı Yakınlaşma olarak üç ayrı başlık olarak karşımıza çıkmakta.

- **Ahlaki Açıdan Yakınlaşma**

Literatürde moral bağlılık olarak da bilinen bu bağlılık türünde kişi, örgüt amacını ve örgütteki işini değerli görmektedir. İş, gerçekleştirme sebebi olarak ilk önce işe değer vermesi yer almaktadır (Schein, 1978.s.65-67). Kişinin örgüt amaçı norm ve değerleri ile kendisini bağdaştırmasına dayalı, örgüte yönelik pozitif ve fazlasıyla yoğun bir yönelidir (Varoğlu, 1993.s.4).

- **Çıkara Dayalı Yakınlaşma**

Çıkara dayalı yakınlaşma veya hesapçı bağlılık olarak adlandırılan bu bağlılık yaklaşımında örgütle daha az yoğunlukta bir ilişki mevcuttur. Bu bağlılık türünde bağlılığı etkileyen, Kanter'in devamı yönelik bağlılığında da yer edinen örgüt ve kişi arasındaki alış veriş ilişkisine dayanmaktadır. Örgütlerine karşı verdikleri hizmet karşılığında kazanacakları ödül veya ödemelere göre bağlılıkları şekillenmektedir (Gül, 2002.s.43).

- **Yabancılaştırıcı Yakınlaşma**

Örgüt üyeleri bu yaklaşım türünde örgüte psikolojik olarak bir bağlılık hissetmemektedir fakat örgüt adına çalışmaya devam etme zorunluluğu bulunmaktadır. Davranışları ciddi şekilde sınırlandırılan örgüt üyesinin örgüte karşı negatif ilişki beslemesi durumudur. Kişi örgütü zararlı bulmakta veya bir cezalandırıcı olarak görmektedir, bunun sonucunda da yabancılaştırıcı yaklaşım ortaya çıkmaktadır (Balay, 2000.s.16).

- **O'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı**

O'Reilly ve Chatman, örgütsel bağlılığı örgüt çalışanının örgüte psikolojik bağlanması olarak tanımlamıştır ve örgütsel bağlılığın üç boyutu bulunduğunu söylemişlerdir (O'Reilly & Chatman, 1986).

- **Uyum Bağıllığı**

Yaklaşımın ilk boyutu olan bu bağıllık türünde söz konusu bağıllık örgüt değerlerini değildir, belirlenmiş ödülleri kazanma amacı ile bir bağıllık söz konusudur. Çekici güç olarak kullanılan ödül sisteminin yanında bir de itici güç olması için bir cezalandırma mevcuttur. Burdaki amaç da ödülü elde edip cezadan kaçınmaktır (Gül, 2002.s.43).

- **Özdeşleşme Bağıllığı**

Buradaki söz konusu bağıllık örgüt çalışanın, çalışma ortamındaki iş grubuna olan bağıllığıdır. Kişinin diğer üyelerle tatminlik duyacağı bir ilişkisinin olması ve bu ilişkinin sürürmek istemesidir. Kişi bu gruba dahil olmaktan gurur duymaktadır (Güney, 2001.s.139).

- **İçselleştirme Bağıllığı**

Kişisel ve örgütsel değerlerin birbiriyle uyumlu olması ile içselleştirme yaşanması sonucu ortaya çıkan bu üçüncü bağıllık boyutunda, kişinin davranış ve tutumları, örgüt ve diğer örgüt üyelerinin değerleri ile uyumlu olması durumunda ortaya çıkmaktadır (Gül, 2002s.43).

Boyutlar incelendiğinde uyum boyutu kişiyi emek ve ödül değerlendirmesi ile araçsal algılara, özdeşleştirme ve içselleştirme boyutlarıysa örgüt beklentilerine sonuçlarına yöneliktir (Balay, 2000.s.18).

- **Penley ve Gould'un Yaklaşımı**

Bu yaklaşım kendisine Etzioni'ye ait olan örgüte katılım modelini referans almıştır. Penley ve Gould Etzioni'nin yaklaşımını esasında oldukça uygun bulmuşlardır fakat yaklaşım hak ettiği ilgiyi görmediğini belirtmişler, bunun nedeni olarak da Etzioni'nin yaklaşımının fazlasıyla karışık olduğu şeklinde dile getirilmiştir. Etzioni'nin yaklaşımında duygusal içerikli iki bağıllık olan ahlaki ve yabancılaştırıcı bağıllık yer almaktadır, fakat bu iki bağıllığın birbirleri ile olan ilişkisi net bir şekilde ifade edilmemiş ve bu kavramların birbirleri ile zıt mı yoksa birbirlerinden tamamen bağımsız mı olduğu sorusu cevapsız kalmıştır. Bu noktada

Penley ve Gould bu iki bağıllık türü arasındaki ilişki zıttı olursa yabancılaştırıcı kavramı ahlaki bağısıklılığın negatifi olacağından kendi yaklaşımlarında bu iki kalıbı birbirlerinden bağımsız olarak ele almışlardır(Penley & Gould, 1998.s.45).

Etzioni'ye ait yaklaşımın gereken ilgiyi görmeme sebeplerinden bir tanesi de modelin makro özelliğinden kaynaklanmaktadır (İlsev, 1997.s.19). Kanter'e nazaran Etzioni örgütlerde geçerli olan tek bir uyum sistemi olduğunu ve bu bağıllık sistemine uyan bağıllık türünün geçerli olacağını söylenmiştir. Fakat zaman içinde yapılan araştırmalar sonucunda örgütlerde bir arada bulunan farklı uyum sistemleri ve bağıllık çeşitlerini bir arada görmek mümkündür (Penley & Gould, 1998.s.45-46).

Penley ve Gould'da Etzioni'nin yaptığı gibi yaklaşımlarını üç boyutta ele almışlardır. Bunlar;

- **Ahlaki Bağıllık**

Kişinin kendisini örgüte adadığı, örgütün başarısının veya başarısızlığının kendi sorumluluğunda olduğunu savunduğu, örgütsel amaç ve değerleri kabullendiği örgütsel bağıllık boyutu (Balay, 2000.s.19-20; Bayram, 2006.s.129-130).

- **Çıkarıcı Bağıllık**

Örgüt ve çalışan arasındaki alış-veriş temelli bağıllık boyutudur. Çalışanlar emeklerinin karşılığı olan ödülü beklemektedirler ve örgüt amaçlarına ulaşmak çalışanlar için bir araç olarak görülür (Balay, 2000.s.19-20; Bayram, 2006.s.129-130).

- **Yabancılaştırıcı Bağıllık**

Kişinin örgüt iç çevresi üzerinde bir hakimiyetinin bulunmadığı veya mevcut olarak alternatif bir iş fırsatı bulunmadığı hakkındaki algılamalar temelli bağıllık boyutudur. Örgüte karşı yabancılaşma bağıllığı evresinde olan çalışan, örgütün vaadettiği ödülleri de hakkaniyetli bir şekilde vermek yerine rastgele

dağıttını düşünmektedir. Bu duyguların bir araya gelmesi kişi örgütte kapana kısılmış hissini yaşatmaktadır (Penley & Gould, 1998.s.45-46).

Penley ve Gould'un bu örgütsel bağlılık yaklaşımları Etzioni'nin yaklaşımındaki eksikleri ele almıştır, bu nedenle yaklaşımlarında üç bağlılık boyutunun da eş zamanlı şekilde bulunabileceğini iddia etmektedirler. Literatürde yer alan çalışmalarda örgütsel bağlılık örgütün araç olarak gördüğü ve örgütsel bağlılık ile duygusal bağlılığın bir arada olmayacağı, birbirinden bağımsız olduğu kabul görmektedir. Penley ve Gould ise bu iki bağlılık birbiriyle etkileşimde olarak bir arada yer alabileceğini savunmaktadır (Penley & Gould, 1998.s.52).

- **Allen ve Meyer'in Yaklaşımı**

Allen ve Meyer'in yaklaşımı, tutumsal bağlılık yaklaşımlarının en önemli çalışmalarındandır. İkiliye göre tutumsal bağlılık örgüt ve çalışan ilişkisi arasındaki psikolojik durumu yansıtmaktadır (Gül, 2002.s.45). Allen ve Meyer iki boyutlu ele aldıkları örgütsel bağlılığı kavramlarını inceleyip yola çıkarak duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak üç boyutta incelemişlerdir(Bakan, & Büyükbeşe, 2010.s.75).

- **Duygusal Bağlılık**

Çalışanların örgütü ve örgütsel nesneleri benimsemesi ve onlarla özdeşleşmesi ile oluşan duygusal bağlılığı anlamına gelmektedir. Çalışanın örgüt ile bir sistem olması çalışanın örgüte olan duygusal bağlılığını yansıtmaktadır (Chen & Francesco, 2003.s.490-516; Cheng & Stockdale, 2003.s.465-489). Duygusal bağlılık çalışanların örgütün amaç ve değerlerini bensemesi, bu amaç ve değerler için kendisini olağanüstü şekilde adanmasını kapsamaktadır (Mcgee& Ford, 1987.s.72). Bu tarz bağlılık tipi tutumsal nedenlidir ve bağlılık atfindan dolayı ortaya çıkmaktadır. Bireyin davranışları ve tutumlarının uyumlu sürmesini bu atıflar sağlamaktadır (Siegel, & Siyase, 1997.s.149).

Allen ve Meyer'e göre çalışanların örgüt içerisindeki duygusal bağlılıklarının sağlanmasına etki eden örgüt kaynaklı faktörler bulunmaktadır ve şu şekilde sıralanmaktadır (Allen & Meyer, 1990.s.18):

- ❖ **İşin cazibesi:** Çalışana aktarılan örgüt işinin genellikle cazibeli ve heyecan uyandırıcı olması,
- ❖ **Rol açıklığı:** Örgüt isteklerinin çalışana açık bir şekilde anlatılması,
- ❖ **Amaç açıklığı:** Çalışanın örgüt adına yerine getirdiği görevlerin hangi amaçla yapıldığı sorusunun açık bir şekilde cevaplandırılması,
- ❖ **Amaç Güçlüğü:** Çalışandan, iş ihtiyaçlarının karşılanmasını özellikle talep edilmesi,
- ❖ **Önerilere Açıklık:** Üst düzey yönetimde bulunanların, örgütün ve yönetimin alt kademelerinde bulunan çalışanların fikirlerine de önem verip değerlendirmeye alması
- ❖ **İş görenler Arasında Uyum:** Örgüt çalışanlarının birbirleri arasında doğru uyumu yakalayabilmesi,
- ❖ **Örgütsel güvenirlilik:** Çalışanların, örgütün verdiği sözleri yerine getireceğine olan inançları,
- ❖ **Eşitlik:** Örgüt içerisinde herkesin eşit haklara sahip olması,
- ❖ **Bireye Önem:** Çalışanın, verdiği hizmetlerin örgütü hedeflerine ulaştırmada önemli bir pay sahibi olduğu hissini artırmak
- ❖ **Geri besleme:** Çalışanlara performansları hakkında sürekli bilgi akışı sağlamak,
- ❖ **Katılım:** Çalışanların kendi görev sorumlulukları ve iş performans standartlarıyla ilişkin alınacak kararlarda söz hakkı almalarını sağlamak.

Bu sıralamada anlatılan duygusal bağlılık unsurlarına bakılırsa, işin cazibesi, rol ve hedefleri belirginliği, katılım, örgütsel güven, eşitlik, insana önem ve bilgi paylaşımı gibi unsurlar çalışanların bağlılığının oluşturmada etkin rol oynamaktadır. Bu tarz bir örgütsel yapının kurulması, kesinlikle bu yapıya dayanarak bir örgüt kültürü ve çalışanların motivasyonlarının sağlanmasında etkin bir liderlik rolü ile biçimlenmiştir(Şaeve, 2020.s.56).

• Devam Bağlılığı

Allen ve Meyer, Becker'in (1996) Yan Bahis kuramına dayanarak geliştirdiği bu bağlılık literatürde "algılanan maliyet" veya "rasyonel bağlılık" olarak da yer almaktadır. Çalışanların olası bir işten çıkma sonrası kendilerine

çıkacak masrafların farkında olması ile gerçekleşen bir bağlılıktır (Chen & Francesco, 2003.s.491).

Lamsa ve Savolainen'e göre (1999) devam bağlılığı, "örgütten ayrılmanın yüksek maliyete sebep olacağının düşünülmesi nedeniyle örgütte çalışmaya devam etme durumu"dur. Devam bağlılığı, çalışanın örgütte devam etme isteğini, örgütteki yatırımlarını, örgütten vazgeçtiğinde kaybedeceği avantajları ve karşılaştırılabilir sınırlı sayıda alternatiflerin değerlendirmesi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bu sebeple devam bağlılığı, çalışan için örgütteki kıdemi, kariyeri ve yatırımları çok önem taşıyorsa bu bağlılık ortaya çıkmaktadır (İnce & Gül, 2005.s.40).

Devam bağlılığı konusunda önemli pay sahibi olan masraflar iki değişik yapıda ortaya çıkmaktadır. İlk olarak, çalışanların örgütte çalıştıkları süre ne kadar fazla olursa, örgütten ayrılma durumunda feda edilecek olan kişisel yatırımlar da (emeklilik planlarına yapılan katkılar, teşvik edici ödüller, kıdeme dayanan ödüller, vb.) o kadar fazla olmaktadır. Alternatif iş fırsatlarının olması ise, örgütten ayrılma maliyetini yükselten sonraki unsurdur. Çalışanlar, kendileri için uyumlu iş alternatiflerinin kısıtlı olduğunu düşündükleri durumda, mevcut örgütlere göre bağlılıkları çok daha yüksek seviyede olacaktır (Allen & Meyer,199.s.:4). Bu sebeple çalışan, istemediği halde örgütte çalışmaya devam etme durumu ile karşı karşıyadır (Şaeva, 2020.s.57).

Araştırmacılar tarafından duygusal bağlılık ile devam bağlılığı arasındaki ilişkiler üzerine yapılan araştırmalar sonucunda devam bağlılığının duygusal bağlılığı yükselttiği; duygusal bağlılığın ise devamlı bağlılığını azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sebeple çalışanları örgüte bağlayan değerli yatırımlar, çalışan ile örgüt ortasındaki uyumsuzluğu azaltarak önemli seviyede duygusal bağlılık sağlayabilir. Alternatif iş fırsatlarının ortaya çıkmasına dayanan devam bağlılığı da duygusal bağlılığa benzer bir etkiye yol açmaktadır. Duygusal bağlılığı yüksek olan bireyler, örgütte çalışmaya devam etme kararlarının, alternatif iş fırsatlarının sınırlı olmasından ya da sahip oldukları ek faydaları kaybetme korkusundan dolayı olduğunu kabul etmeyerek duydukları uyumsuzluğu giderme yolunu

seçebilmektedir, bu sebeple devam bağlılıkları gittikçe azalmaktadır (Kaya, 2007.s.44; Allen & Meyer, 1990.s.719).

Allen ve Meyer (1990.s.18), devam bağlılığına etki eden unsurları şöyle sıralamıştır:

- ❖ **Yeteneklerin Transferi:** Çalışanın sahip olduğu tecrübe ve özel yeteneklerini başka bir örgüte aktarabilme durumu.
- ❖ **Eğitim:** Kişinin mevcut öğreniminin örgüt adına faydalı olup olmaması.
- ❖ **Kendine Yatırım:** Kişinin emek ve vaktinin büyük bir kısmını o mevcut örgütüne vermiş olması.
- ❖ **Emeklilik Primi:** Kişinin, örgütten ayrıldığı zaman ilk olarak emeklilik primi olmak üzere hak kazandığı türlü faydaları yitirme korkusu.
- ❖ **Alternatif İş Olanakları:** Kişinin, örgütten ayrılması durumunda, aynı iş alanında veya eskisinden daha iyi bir iş fırsatı bulabilme durumu.

• **Normatif Bağlılık**

Allen ve Meyer, Weiner tarafından (1982) geliştirilen “normatif “ bağlılık boyutunu da diğer iki başlığı olan duygusal ve devam bağlılığının yanına ekleyerek örgütsel bağlılığı üç boyutta modelleyip, açıklamışlardır (1990.s.372-378). Normatif bağlılık, çalışan tarafından örgüte bağlılığın bir görev olarak algılanılmış olması ve bunun doğru olduğunu düşünmesi sonucunda diğer iki bağlılık boyutundan farklı bir anlayış olarak yer almaktadır (Güçlü, 2006.s.45).

Çalışanların bu bağlılığı hissederken bunu kendi şahsi çıkarlarını düşündükleri için değil de ahlaki olarak doğru olduğuna inanmalarından dolayı olmaktadır. Normatif bağlılığın şekillenmesinde sosyal baskıların önemli rolü vardır (Powell & Meyer, 2004).

Bu bağlılık türünde, kişi kendisinde örgütün görev ve sorumluluklarını üstlenme hissine kapılmaktadır ve kendisini örgütte kalma zorunluluğu içerisinde bulur. Bu zorunlu bağlılık devam bağlılığındaki gibi maliyetler sebebinden kaynaklanmamaktadır. Bu bağlılık kişiye ailesi, arkadaşları ve örgüt içerisindekiler tarafından bağlılığın erdemli bir olgu olduğu sürekli olarak

vurgulanmaktadır. Bu sebeple örgütte kalmayı ahlaki zorunluluk görmesi sonucu ortaya çıkmaktadır(Allen & Meyer, 1990.s.4).

- **Davranışsal Bağlılık**

Sosyal psikologlar, örgütsel davranış araştırmacılarına ait olan tutumsal bağlılık kavramına karşılık davranışsal bağlılık kavramını tercih etmişlerdir (Mowday, Porter , & Steers, 1982.s.25).

Davranışsal bağlılık, kişilerin geçmiş dönemlerde edindikleri tecrübeleri ve örgüte uyum gösterme durumlarına göre örgütlerine bağlı duruma gelme süreci ile alakalıdır. Davranışsal bağlılık gösteren çalışanlar, örgütün kendisinden ziyade, yaptıkları belirli faaliyetlere bağlılık duymaktadırlar (Bayram, 2005.s.129). Bu örgüte bağlılık, örgütten ayrılmak istememe, işini aksatmaktan kaçınma gibi davranışlardır.

Davranışsal bağlılık, örgütün davranışlarından daha çok kişinin şahsi davranışlarına karşı oluşmaktadır. Kişi belli bir davranış sergiledikten sonra bu davranışlarını sürdürmeye devam eder. Davranışlarına böyle bir bağlılık sergiledikten sonra ona uygun veya onu doğru ve haklı gösteren tutumlar açığa çıkar. Bu tutumlar da davranışın kendini tekrarlama ihtimalini yükseltir (Allen & Meyer, 1990).

Davranışsal bağlılık üzerine literatürde yer alan iki önemli yaklaşım bulunmaktadır. Bunlar Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı ve Salancik'in Bağlılık Yaklaşımı'dır.

- **Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı**

Becker'e göre örgütsel bağlılık, örgüt çalışanının bazı yan bahislere girerek tutarlı bir davranış dizisini, davranışlarla doğrudan alakası olmayan çıkarları ile ilişkilendirmesidir (Becker, 1960.s.32). Başka şekilde ifade edecek olursak davranışsal bağlılık, kişinin tutarlı bir davranış dizisini ortaya koymaktan vazgeçtiğinde kaybedeceği yatırımlar göz önüne gelerek, bu davranış dizisine devam etme eğilimidir (Allen & Meyer, 1984.s.372). Bu nedenle kişi örgütüne

duygusal bi bağlanma yaşamamakta, söz konusu bağlılık kişinin örgütüne bağlı olmadığı takdirde kaybedeceği şeyleri döz önüne getirip bu kaybı önlemek adına örgütüne bağlı kalmayı ve çalışmasına devam etmeyi tercih etmesi ile ortaya çıkan bir bağlılıktır (Gökmen, 1996, Porter vd: 1974, Becker,1960).

Becker, kişinin davranışlarına bağlılık göstermesinin nedenini tutarlı davranışlarda ortaya çıkması ile ilgili olduğunu kabul etmektedir. Tutarlı davranışlar, uzun zamandan beri süregelmekte olan ve farklı faaliyetler içerseler bile aynı amacı gerçekleştirmeye yönelik davranışlardır. Kişi bu davranışları amaçlarını gerçekleştirmede bir araç olarak görmüş olması sebebiyle tekrarlama eğilimi göstermektedir (Becker, 1960.s.33).

Becker, kişilerin gösterdiği tutarlı davranış hareketlerinin nedenini yan bahis yaklaşımı sayesinde açıklamaktadır. Bu anlayışa göre örgüt ve çalışan bahse girilen bir süreçte karşılıklı iki taraf olarak yer almaktadır. Kişi değerli bulduğu bir şeyi veya şeyleri ortaya koyarak, yani bir nevi bahse girerek örgütüne yatırım yapmaktadır. Ortaya koyulanların değeri kendisi için ne kadar büyükse ise örgütüne olan bağlılığı da o derece artmaktadır. Kişinin yatırımları zamanla arttıkça alternatif iş olanaklarının oluşturduğu çekiciliği azalmaktadır (Becker, 1960.s.35).

Becker'in yan bahis yaklaşımının hangi kategori içerisinde değerlendirilmesi gerektiği hususunda örgütsel bağlılık yazınında fikir ayrılıkları mevcuttur. Allen ve Meyer (1990), genel görüşün zıttı bir görüş olarak Becker'in yaklaşımının davranışsal yaklaşım içerisinde değerlendirilmesine karşı eleştiride bulunmuş ve yaptıkları araştırmalarında bu yaklaşımı tutumsal bağlılık içerisinde değerlendirmeye almışlardır. Söz edilen araştırmacılarca, bir örgütten ayrılmanın farkına varmış olmak, çalışanın örgütle ilişkisinin psikolojik bir boyutunu yansıttığı için tutumsal bir nitelik yansıtmaktadır. Bu sebeple Allen ve Meyer'e (1990) göre, örgütten ayrılmanın ortaya çıkaracağı maliyetler üzerine inşa edilmiş olan yan bahis yaklaşımının tutumsal bağlılık kapsamında ele alınması gerekmektedir(Şaeva, 2020.s.60).

Becker, çalışanların bağıllık göstermesine neden olan dört yan bahis kaynağı olduğunu söylemiştir. Bunlar: (Becker, 1960.s.36-38; İnce ve Gül, 2005.s.51-52).

- ❖ **Toplumsal beklentiler:** Kişi, toplumun beklentilerinin maddi ve manevi yaptırımları sebebi davranışlarını kısıtlayan bazı yan bahislere girebilir. Sürekli iş değişikliği yapan kişilere karşı toplum üyeleri tarafından güvenilir olarak yaklaşılmaması bu tür sosyal baskılara doğru bir örnek kullanımı olmaktadır.
- ❖ **Bürokratik düzenlemeler:** “Yan bahislerin ikinci sebebi bürokratik düzenlemelerdir. Çalışma dönemi sonunda emekli aylığı alabilmek için çalıştığı dönemde her ay aylığından belirli bir miktar kesinti yapılan bir kişi işten ayrılmak isterse, bunca yıldır aylığından kesilen ve hakkı olan bu birikimi kaybedecek, emekli aylığı alma hakkından mahrum kalacaktır. Emekli aylığı ile ilgili bu bürokratik düzenleme kişiyi bir yan bahse sokmuştur”.
- ❖ **Sosyal etkileşimler:** Becker’in yan bahis kaynaklarından bir başkası sosyal etkileşimlerdir. Kişi, diğer insanlarla ilişki kurarken kendisiyle ilgili genel bir kanaatin oluşmasını sağlar ve bu kanaatin bozulmaması için ona uygun davranışlar sergilemek durumunda kalır.
- ❖ **Sosyal roller:** Yan bahisler, kişiye ait toplumsal role alışkın ve uyum sağlamış olmasından da kaynaklanabilir. Bu nedenle kişi, toplumsal rolünün sorumluluklarını yerine getirmeyi o kadar benimsemiştir ki, artık başka bir role uyum sağlayamamaktadır.

Becker’a göre bahsedilen kaynaklardan dolayı girilmiş olan yan bahisler ve bu bahislere yapılan yatırımlar zamanla giderek artmaktadır. Bu sebeple kişinin yaşı ve kıdemi, yaptığı yatırımların temel parametreleri olarak kabul görmektedir. Buna göre, kişinin yaşı ve kıdemi arttıkça kişinin yaptığı yatırımlar da buna paralel olarak artacak ve kişinin örgütten ayrılması zorlaşacaktır (Şaeva, 2020.s.49).

- **Salancik'in Yaklaşımı**

Salancik'in yaklaşımına göre örgütsel bağlılık, kişinin yapmakta olduğu davranışlara bağlanması ile ortaya çıkmaktadır. Salancik'in bu yaklaşımında davranışlar ve tutumlar arasındaki uyum söz konusudur ve Salancik her davranışa aynı şekilde bağlanılamayacağını belirtmektedir. Davranış ve tutumlar arasında uyum yakalanamazsa kişilerde gerilim ve stres oluşturacaktır. İkili arasındaki olumlu uyumun gerçekleşmesi ise bağlılığın oluşmasını sağlamaktadır. Kişilerin davranışlarındaki bazı özellikler de davranışlara olan bağlılığı etkilemektedir (Caldwell, & O'reilley, 1981.s.560).

Salancik'e göre, davranışa yönelik bağlılığın gerçekleşebilmesi için, kişi ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan psikolojik durumun, davranışı sürdürme isteği olması gerekmektedir. Bu istek de davranışı bağlayıcı kılan özelliklerin varlığı halinde gerçekleşmektedir. Davranışın geri dönülemez olması veya davranışta bulunma ile ilgili kararın hiçbir baskı altında kalınmadan verilmesi gibi etmenler, kişinin örgütte çalışma kararını aldıktan sonra örgüt üyeliğine devam etme konusunda istek duymasına neden olacaktır (İlsev, 1997.s.39, Allen & Meyer, 1990.s.65-66).

- **Çoklu Bağlılık Yaklaşımı**

Çoklu bağlılıklar yaklaşımı aynı örgüte bağlılık duyan iki kişinin bağlılık nedenlerinin birbirinden farklı sebeplerden dolayı olabileceğini öngörmektedir. Dolayısıyla, bir kişinin örgüte bağlılık sebebi, örgütün kaliteli ürünleri cüzi bir fiyatla piyasada satışa sunuyor olması olabilirken, bir başka kişinin bağlılık sebebi örgütün, çalışanlarına gösterdiği yakın ilgi olabilmektedir (Reichers, 1985.s.469-470). Yaklaşımında örgütsel bağlılık, örgütü oluşturan çeşitli iç ve dış etmenlerin çoklu bağlılıklarının bir toplamı olarak ortaya çıkmaktadır. Kişiler, örgüt yöneticilerine, iş arkadaşlarına çeşitli bağlılıklar geliştirebilmektedirler(Bayram, 2005.s.62).

Reichers (1985), tutumsal bağlılığı geliştirerek çoklu bağlılık yaklaşımını ileri sürmüştür. Örgütsel bağlılıkla ilgili sınıflandırmalar, örgütün bütününe duyulan bir bağlılık söz konusu olduğu fikrine dayanmaktadır. Reichers'e (1985)

göre diğer bağıllık yaklaşımlarında örgüt, tipik olarak kişiler açısından bağlanmayı ortaya çıkaran farklılaşmamış tek bir bütünü simgelemektedir. Varoğlu (1993.s.9), Reichers'in (1985) örgütlerin farklılaşmamış bir bütün olmadığını, buna zıt olarak her bir örgütün farklı amaç ve değer yapısına sahip olduğu koalisyonları barındırdığını söylemektedir. Bu bağlamda çoklu bağıllık yaklaşımı, örgüt içinde bulunan farklılıklardan yola çıkarak, farklı seviyelerde bağıllık türlerinin ortaya çıkabileceğini ileri sürdüğü için diğer iki bağıllık türünden ayrı olarak ele alınmaktadır (Balay, 2000.s.24-26).

2.3 Örgüte Bağıllığı Etkileyen Faktörler

Çalışanların örgütlerine bağıllık duyması, kendi iş verimlerini yükselterek örgüt için faydalı sonuçlar oluşturmaktadır. Bu sebeple bir örgütün, çalışanlarının örgüte olan bağıllığını arttırabilecek ya da azaltabilecek unsurların bilincinde olması önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. (Bayram, 2005.s.134)

Örgütsel bağıllığı etkileyen ve belirleyen çeşitli unsurlar bulunmaktadır. Çalışanların örgüte bağıllığını etkileyen bu unsurlar şunlardır (Balay, 2000; Çetin M. 2004.s.99):

- ❖ Yaş, cinsiyet ve tecrübe.
- ❖ Örgütsel adalet, güven, iş tatmini.
- ❖ Rol belirsizliği, rol çatışması.
- ❖ Yapılan işin önemi, alınan destek.
- ❖ Karar alma sürecine katılım, işin içinde yer alma.
- ❖ İş güvenliği, tanınma, yabancılaşma.
- ❖ Medeni durum, ücret dışında sağlanan haklar.
- ❖ Çaresizlik, iş saatleri, ödüller, rutinlik.
- ❖ Terfi olanakları, ücret, diğer çalışanlar.
- ❖ Liderlik davranışları, dışarıdaki iş olanakları ve çalışanlara gösterilen ilgi.

Örgütsel bağıllığı etkileyen unsurlar hakkında yapılan bir araştırmada Oliver (1990) demografik unsurların örgütsel bağıllık üzerindeki etkilerinin diğerlerine göre derece olarak daha az; örgütsel ödüller ve iş değerlerinin ise, örgütsel bağıllıkla daha güçlü bir ilişki içerisinde olduğunu gözlemlemiştir. Bu bağlamda,

güçlü katılımcı değerler ortaya koyan çalışanların daha yüksek seviyede örgütsel bağlılık gösterdikleri sonucu ortaya çıkmıştır. Bir başka çalışmada Mathieu ve Zajac (1990), örgütsel bağlılıkla 48 değişken arasında ilişki bulunduğunu gözlemlemişlerdir. Fakat bunlardan sadece medeni hal, yetenek, ücret, yetenek çeşitliliği ve faaliyet alanı, görev bağlılığı, lider iletişimi ve katılımcı liderlik kavramlarının bağlılıkla doğrudan ilişkili olduğunu test edebilmişlerdir (Bayram, 2005.s.134).

Zaman içerisinde farklı araştırmacıların yapmış olduğu çalışma sonuçlarından da anlaşılacağı üzere, örgütsel bağlılığa etki eden birçok unsur bulunmaktadır. Fakat bahsedilen bu unsurlardan hangisi örgütsel bağlılığı daha güçlü kılar, hangisi bağlılık seviyesini yükseltir şeklinde net bir yorumda bulunmak mümkün değildir.

2.4 Örgütsel Bağlılık Sonuçları

Örgüte bağlılık, kişilerin bağlılık seviyelerine göre olumlu veya olumsuz sonuçlar oluşturabilmektedir. Örgüte bağlılığı yüksek düzeyde olan kişiler kabul edilemeyecek düzeyde örgüt amaçları ile karşılaştığı zaman örgütün dağılma sürecini hızlandırabilir, aynı zamanda amaçlar makul ve kabul edilebilir seviyede olduğunda yüksek düzeyde bir bağlılığın etkili sonuçlar doğurması ihtimali de bulunmaktadır (Balay, 2000). Örgütsel bağlılığın sonuçlarına bakıldığında, davranışsal sonuçların bağlılıkla en güçlü ilişkiler içinde olduğu saptanmıştır. Özellikle işe doyum, güdülenme, katılım ve örgütte kalma arzusu örgütsel bağlılıkla olumlu, iş değiştirme ve devamsızlık ise bağlılıkla olumsuz bir ilişki içerisinde (Balay, 2000). Randall'ın(1987) örgütsel bağlılık hakkında yaptığı çalışmasında, bağlılık düzeyleri ile düzeylerin bireye ve örgüte yönelik olumlu ve olumsuz sonuçlarını araştırılmıştır. Araştırma sonrasında ortaya düşük, ılımlı ve yüksek örgütsel bağlılık kavramları çıkmıştır (Güney, 2001); Randall, 1987; Balay, 2000; Varoğlu, 1993).

- **Düşük Örgütsel Bağlılık**

Bu bağlılık türünde kişi, kendisini örgüte bağlayan güçlü tutum ve eğilimlerden yoksun olmasının yanı sıra kendi yaratıcılığını ve gelişmeye açıklığını ortaya çıkarabilmektedir. Ayrıca örgüte duyulan bağlılık düzeyi düşük düzeyde olduğundan alternatif iş kaynaklarını da her zaman değerlendirmeye almaya açık olacaktır ve bu durum insan kaynaklarının daha işlevsel kullanımını sağlayabilir. Örgüt, içten gelen ve informal olan bu iletişim sisteminden vaktinde faydalanabilirse, kendisine pahalıya mal olabilecek sorunları aşabilecektir (Balay, 2000). Bununla birlikte, örgüte bağlılığı düşük düzeyde olan çalışanlar; bireysel görevle ilişkili çabalarda geri oldukları gibi, oluşması istenen grup bağlılığında da en az çaba gösterirler. Bu yüzden bu kişiler, örgüt içinde “duygusuz çalışanlar” olarak adlandırılmaktadır. Düşük örgütsel bağlılık; söylenti, itiraz ve şikâyetlerle sonuçlandığından örgütün imajına zarar gelmekte, müşterilerin güveni sarsılmakta, yeni durumlara karşı uyum gösterememekte ve gelir kayıpları oluşmaktadır. Örgütte yayılan informal zararlı iletişim, örgütün otorite yapısını sarsmakta ve üst yönetimin kabul görürlüğünü sorgulanacak hale getirmektedir (Randall, 1987).

- **İlmlı Örgütsel Bağlılık**

Örgüt üyesinin tecrübesinin yüksek, fakat örgütsel özdeşleşmenin ve bağlılığın tam olmadığı bağlılık düzeyidir. İlmlı bağlılık düzeyinde yer alan çalışanlar, sistemin onları yeniden şekillendirmesine ve oldukları birey olarak kimliklerini korumak adına sisteme karşı gelmektedirler. Bu düzeydeki çalışanlar, örgütün ancak bazı değerlerini kabul edebilme yeterliliğine sahiptirler, örgüt beklentilerini gerçekleştirirken, bir yandan örgüt değerleriyle bütünleşmeyi bir yandan da kişisel değerlerini korumayı sürdürmektedirler.

Örgüte ilmlı bağlılık düzeyinde, her zaman olumlu sonuçlar ile karşılaşamayabiliriz. Bu düzeydeki çalışanlar, topluma olan sorumluluk ile örgüte olan sadakat arasında kalır ve seçim yapamaz ya da çatışma yaşarlar. Bu durum, karar vermede aksamalara ve örgütün verimsiz işleyişine yol açabilmektedir (Güney, 2001); Randall, 1987; Balay, 2000; Varoğlu, 1993).

- **Yüksek Örgütsel Bağlılık**

Bu bağlılık düzeyinde örgüt üyeleri, örgüte güçlü tutum ve eğilimlerle bağlılık gösterirler. Yüksek örgütsel bağlılık kişiye, meslekte başarı ve ücrette doyum kazandırabileceği gibi örgüt, çalışanın sadakatine karşılık ona yetki vererek ve onu üst kademelere getirerek ödüllendirmektedir. Bu çalışanların; işin kendisinden, örgütteki gelecek ilerlemelerimden, denetimden, çalışma arkadaşlarından doyumları yüksektir. Bu kişilerin örgütten ayrılmaları; mutsuzluk, hayal kırıklığı, örgüt amaç ve kültürünün değişmesi, işten doyumsuzluk ve az ödülleniş veya mahrum bırakılmış duygusuna kapılmaları durumlarında gerçekleşmektedir. Yüksek örgütsel bağlılık zaman zaman, çalışanın gelişmesini ve hareketlilik fırsatlarını kısıtlamaktadır. Bu durum, aynı zamanda yaratıcılığı ve yenileşmeyi bastırmakta, gelişmeye karşı direnç yaratmaktadır. Yüksek bağlılık düzeyi, bazen de yaratıcılığın yok olması, iş dışı ilişkilerde fazla stres ve gerilim, insan kaynaklarının etkisiz kullanımı gibi olumsuz sonuçları beraberinde getirmektedir(Güney, 2001); Randall, 1987; Balay, 2000; Varoğlu, 1993).

2.5 Örgütsel BağlılığaAit Literatür Taraması

Özbek (2008)'e ait bu çalışmada çalışanların güçlendirme ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi açığa çıkarmak ve bu ilişkiden farklı fonksiyonel işletme birimlerinin hangi boyutta etkilendiklerini ve ayrıca demografik faktörlerin bu ilişkideki etkisinin boyutunu açığa çıkarmak amaçlanmaktadır. Araştırmada anket yöntemi kullanılmış olup örgütsel bağlılık için Mowday, Steers ve Porter (1979) tarafından geliştirilmiş “Örgütsel Bağlılık” ölçeği, güçlendirmeyi ölçeği için ise Spreitzer (1995) tarafından geliştirilen “Psikolojik Güçlendirme Algısı” ölçeği ve Niehoff vd. (2001) tarafından geliştirilen “Güçlendirme” ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen verilerin değerlendirilmesi sonucu ulaşılan sonuçlara göre, çalışan güçlendirme ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüş. Mevcut bu ilişkinin, hizmet departmanlarında, üretim departmanlarına kıyasla daha kuvvetli olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlara ek olarak, demografik değişkenlerden cinsiyet ve yaş değişkenleri içinçalışan güçlendirme ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir

ilişkinin olduğu, eğitim düzeyi ve mesleki tecrübe değişkenlerinde ise anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Weng ve arkadaşları (2010)'a ait araştırmada çalışanların kariyer gelişimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Çin'in 9 şehrinde faaliyet gösteren 176 şirkete toplam 1200 anket dağıtılarak 961 kişiden araştırma verileri toplanmıştır. Kariyer gelişiminin dört boyutunu ölçmek için Weng ve Hu (2009) tarafından geliştirilen ölçek, Örgütsel bağlılığın üç boyutunu ölçmek için Meyer ve Allen (1997) tarafından geliştirilen altı maddelik ölçekler kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda kariyer gelişiminin örgütsel bağlılık ile ilişkili olduğu, spesifik olarak, kariyer gelişimi, kariyer hedefi ilerlemesi, mesleki yetenek gelişimi, terfi hızı ve ücret artışı durumlarının örgüte karşı duygusal bağlılığı olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Ayrıca bu durumların devam ve normatif bağlılıkla ilişkili olduğu bulunmuştur.

Uslu (2012)'ya ait bu çalışmada bir şirkette çalışan işçiler arasında daimî ve geçici personeller arasında şirkete karşı duydukları örgütsel bağlılık durumlarında demografik özelliklerin etkisinin olup olmadığı araştırma konusu olarak ele alınmıştır. 205 daimî işçi ve 149 geçici işçinin oluşturduğu araştırma evreninde veri seti anket yöntemi uygulanarak oluşturulmuştur. Yapılan anket sonucunda elde edilen demografik verilere göre daimî ve geçici işçiler arasında istihdam, cinsiyet, yaş ve kıdem değişkenlerine göre örgütsel bağlılık için anlamlı bir farklılık gösterdiği; medeni durum, öğrenim durumu değişkenlerinin ise iki grubun örgütsel bağlılık anlayışlarında anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Yıldız (2013) yapmış olduğu çalışmada kavramların birbiri ile olan ilişkisi incelemeye alınmıştır. Yapılan çalışma sonucunda öğretmenlerin okullarına karşı olan bağlılık algılarının yüksek olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Örgütsel bağlılık kavramına ait alt boyutlara baktığımızda ise öğretmenlerin Normatif ve Duygusal bağlılıklarının yüksek Devam bağlılıklarının ise orta seviyede olduğu gözlemlenmiştir. Çalışmanın bir diğer değişeni olan örgütsel sinizm algısı ise düşük seviyede gözlemlenmektedir. Sinizm kavramına ait alt gruplara bakıldığında ise katılımcı olan öğretmenlerde Duyuşsal, Duyusal

ve Davranışsal sinizm değerleri de düşük olarak gözlemlenmiştir. Çalışma sonunda elde edilen bulgular sonucunda iki değişken arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Srivastava(2013)'e ait bu çalışmanın temel amacı iş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini bulmak ve güven ve kontrol odağının iş tatmini ve örgütsel Bağlılık ilişkisi üzerindeki sonuçlarını incelemektir. Çalışma, özel sektör kuruluşlarına mensup 247 orta düzey yönetici üzerinde yürütülmüştür. Örgütsel Bağlılık ölçeği için Mowday ve arkadaşları (1979) tarafından geliştirilen 15 maddelik bir ölçek çalışmadan faydalanılmıştır. İş doyumu ölçeği için Paul E. Spector (1985) tarafından geliştirilmiş 36 madde 9 fasetli iş doyumu ölçeği kullanılmıştır. Güven ölçeği için Robinson (1996) tarafından geliştirilen 7 maddelik Güven Anketi kullanılmıştır. Kontrol odağı için ise UdaiPareek (1992) tarafından geliştirilmiş Kontrol Odağı Envanteri ölçeği kullanılmıştır. Yapılan çalışma sonucunda iş tatmininin örgütsel bağlılıkla aralarında olumlu ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışma sonucunda İç Kontrol Odaklı Yöneticilerin işlerinden daha memnun oldukları ve dolayısıyla kuruma karşı daha bağlı oldukları sonucuna ulaşılmıştır. İç Kontrol Odağına sahip yöneticilerin stresle baş edebilme kabiliyetleri yüksektir bu sebeple iş verimlilikleri de yüksek olacaktır. Benzer şekilde yöneticinin örgütüne olan güveni iş doyumu ve örgütsel bağlılık ilişkisini olumlu yönde etkilemektedir.

Akgül (2020)'e ait bu çalışmada öğretmenlerin algısal mobbing düzeylerinin örgütsel sosyalleşme, örgütsel bağlılık ve örgütsel yalnızlık düzeyleri ile ilişkisini belirlemek amaçlanmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda; örgütsel sosyalleşmenin tüm alt boyutları ile algısal mobbing arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk boyutu ile algısal mobbing arasında anlamlı ve pozitif bir farklılık olduğu görülmüştür. Algısal mobbing ile sosyal arkadaşlık boyutu arasında ise anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu, örgütsel bağlılığın devam bağlılığı arasında ise anlamlı ve negatif bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Özyavuz (2021)'a ait bu çalışmada öğretmenlerin kurumlarına karşı duydukları örgütsel bağlılık düzeylerinde kişilerin duygusal zekâ düzeylerinin bir

etkisi olup olmadığı araştırma konusu olarak amaçlanmıştır. İlişkisel tarama modeli araştırma modelini oluşturmaktadır. Araştırmada Petrides ve Furnham (2000,2001) tarafından geliştirilen duygusal zekâ ölçeği, Meyer ve Allen (1990,1991) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği tercih edilmiş ve online anket yöntemi ile veri seti oluşturulmuş, ölçeklerin güvenilirliğini ölçmek amacıyla Cronbach Alfa Katsayısı kullanılmıştır. Korelasyon analizleri sonucunda duygusal bağlılık ile iyi oluş, duygusallık, sosyallik, duygusal zekâ ana boyutu arasında anlamlı, pozitif yönlü ve düşük bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Diğer boyutlar arasında ise anlamlı ilişkiye rastlanamamıştır.

Chanana(2021)'e ait bu çalışmada Kovid-19 salgını döneminde özel okullarda görev yapan kadın ve erkek okul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeyleri incelenmeye çalışılmıştır. 181 özel okul öğretmeninin örnekleme amaçlı örnekleme yöntemi kullanılarak belirlenmiştir. Çalışmada Allen ve Meyer tarafından 1990 yılında geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği ve 1951 yılında Brayfield ve Rothe tarafından geliştirilen iş tatmini ölçeği kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda Covid-19 salgını ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Hem kadın hem de erkeklerde bağlılık düzeyleri düşük bulunmuştur, pandeminin beraberinde getirdiği zorlu çalışma koşullarında kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere kıyasla devamlılığa daha fazla bağlı oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Ingsih ve arkadaşlarına (2021) ait bu çalışmada dönüşümsel liderliğin örgütsel bağlılığa katkısını ampirik olarak kanıtlamayı amaçlamaktadır. Endonezya'nın Orta Java Eyaleti, Semarang Şehrindeki kırsal bankaların çalışanlarından oluşan araştırma evreninde tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmış ve ankete 198 çalışan katılmıştır. Araştırma ölçeği olarak Örgütsel bağlılık için Allen ve Meyer (1990)'e ait örgütsel bağlılık ölçeği, dönüşümcü liderlik ölçeği için ise Bass dan Avolio (1994)'ya ait dönüşümcü liderlik ölçeği tercih edilmiştir. Sonuç olarak, motivasyonun ilham verici olduğunu ve bireyselleştirmeye yönelik değerlendirmenin olumlu bir etki yarattığını ve uzlaşmacı bir organizasyona sahip olduğunu göstermiştir. Soruşturmanın anlamı ise, bir organizasyonun, COVID-19'la mücadele sürecinde organizasyonel

uzlaşmayı artırması ve dönüşümcü bir lider tarzına yolculuk yapması açısından önemlidir.

Yılmaz (2023)'a ait bu çalışmada sağlık çalışanlarının COVID 19 pandemi sürecinde örgütsel bağlılık düzeyleri ile iş motivasyonları arasındaki ilişki incelemek amaçlanmıştır. Çalışma veri seti oluşturulurken katılımcılara “Sosyodemografik Bilgi Formu”, Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ve Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, MorinMalorni ve meslektaşları tarafından 2010 yılında geliştirilen “Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği” uygulanmıştır. Araştırma verilerine göre kadın katılımcılarda örgütsel bağlılık ve iş motivasyonu alt boyut düzeyleri anlamlı derecede daha yüksek bulunmuştur. Unvana göre, hemşirelerin iş motivasyonu puanlarının pratisyenlere kıyasla daha yüksek olduğu görülmüştür. Örgütsel bağlılık ve iş motivasyonu arasındaki ilişki incelendiğinde ise, duygusal ve devamlılık bağlılığı iş motivasyonu boyutlarıyla pozitif yönlü ve anlamlı ilişkili içerisinde olduğu görülmüştür.

3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

Bu araştırmanın konusu bir örgütte yer alan çalışanların örgütsel bağlılıkları ve örgütsel sinizm değerleri arasındaki ilişkidir. Bu sebeple araştırma konu olarak örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm kavramlarını çalışma konusu edinmiştir. Bir kurumda yer alan her bir bireyin örgütlerine karşı duydukları bağlılık dereceleri farklılık göstermekte ve bu çalışanlar arasında duyulan bağlılık değişimlerinin de birçok farklı sebebi bulunmaktadır. Örgütsel sinizm ise çalışanlarda örgütlerine karşı bir takım olumsuz tutum ve davranış sergileme güdüsü oluşturmaktadır. Araştırmada örgütsel sinizmin örgüt çalışanlarının örgütlerine olan bağlıklarını etkileyip etkilemediği örgüt çalışanları açısından incelemeye alınmıştır.

3.1 Araştırmanın Ana Kütlesi ve Örneklemi

Araştırma ana kütlesi 2021 yılında Çorum ilinde bulunan bir ihracat firmasındaki 250 çalışana hazırlanan anketler dağıtılmış, tamamından geri dönüş alınmış fakat hatalı kodlama yapılan 4 anket bu sebep ile çalışmadan çıkarılmıştır. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden olan bağlantısal model tercih edilmekte ve çalışma ortamında rastlantısal örnekleme yöntemi ile veri toplama gerçekleştirilmiştir.

3.2 Araştırmanın Model ve Hipotezleri

Literatür temel alınarak oluşturulan hipotezler şu şekildedir(Altınöz, Çöp ve Sığındı, 2011; Balıkçioğlu, 2013; Yavuz ve Bedük, 2016; Mousa, 2017; Erdirençelebi ve Yazgan, 2017; Terzi ve Koçoğlu-Sazkaya, 2020; Badran, vd.2021;):

H1: Örgütsel sinizm örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahiptir.

H2a: Örgütsel sinizm cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H2b: Örgütsel sinizm çalışanların medeni durumuna göre farklılık göstermektedir.

H2c: Örgütsel sinizm çalışanların çocuk sayılarına göre farklılık göstermektedir.

H2_d: Örgütsel sinizm çalışanların eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.

H2_e: Örgütsel sinizm çalışanların yaşına göre farklılık göstermektedir.

H2_f: Örgütsel sinizm çalışanların kurumda çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

H2_g: Örgütsel sinizm çalışanların gelir düzeyine göre farklılık göstermektedir.

H2_h: Örgütsel sinizm çalışanların kurumdaki pozisyonuna göre farklılık göstermektedir.

H3_a: Örgütsel bağlılık cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H3_b: Örgütsel bağlılık çalışanların medeni durumuna göre farklılık göstermektedir.

H3_c: Örgütsel bağlılık çalışanların çocuk sayılarına göre farklılık göstermektedir.

H3_d: Örgütsel bağlılık çalışanların eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.

H3_e: Örgütsel bağlılık çalışanların yaşına göre farklılık göstermektedir.

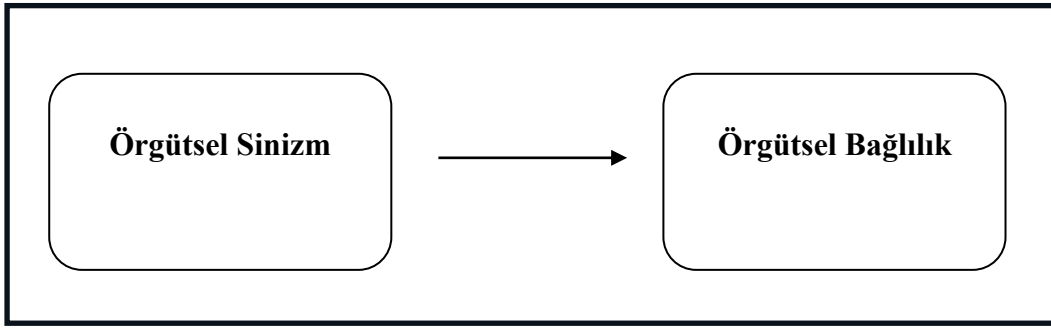
H3_f: Örgütsel bağlılık çalışanların kurumda çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

H3_g: Örgütsel bağlılık çalışanların gelir düzeyine göre farklılık göstermektedir.

H3_h: Örgütsel bağlılık çalışanların kurumdaki pozisyonuna göre farklılık göstermektedir.

Araştırma modeli yapılan literatür taraması sonucunda örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini incelemek amacıyla oluşturulmuştur. Araştırma modelindeki bağımsız değişken örgütsel sinizm, bağımlı değişken ise örgütsel bağlılıktır.

Tablo 3.1 Araştırmanın Modeli



Kaynak:yazar tarafından oluşturulmuştur

3.3 Araştırmanın Ölçekleri

Veriler gönüllük esasına dayalı olarak anket yöntemiyle toplanmıştır. Ankete ilişkin etik kurul onayı 26.10.2021 tarihinde Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu’ndan 323 protokol numaralı karar ile alınmıştır. Çalışmada, güvenilirliği ve geçerliliği daha önceki araştırmalarda ortaya konmuş olan ölçeklerden faydalanılmıştır. Anket formunun birinci bölümünde ihracat firmasında çalışanlara ait demografik özelliklerine dair sorular bulunmaktadır. Anket formunun ikinci bölümünde ise Dean, Brandes ve Dharwadkar’a ait 13 soruluk örgütsel sinizm ölçeğine yer verilmiştir. Anket formunun üçüncü ve son bölümünde Allen ve Meyer’e ait 24 soruluk örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Ölçeklerin cevaplandırma seçenekleri, “1= Kesinlikle Katılmıyorum” ile “5= Kesinlikle Katılıyorum” arasında değişmektedir. Araştırmanın analizi için SPSS paket programından yararlanılmıştır.

Tablo 3.2 Ölçeklerin Cronbach Alfa Katsayıları, KMO ve Barlett Değerleri

Ölçekler	Cronbach Alfa Katsayıları	KMO	Barlett (p değeri)
Örgütsel Sinizm	0,922	0,9038	0,00
Örgütsel Bağlılık	0,790	0,7962	

Kaynak: yazar tarafından oluşturulmuştur

Verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek için KMO (Kaiser-Meyer Olkin) katsayısı ve Barlett's Testi kullanılmaktadır. KMO'nun uygunluk açısından 0,60 değerinden yüksek olması beklenmektedir (Büyüköztürk, 2021.s.136). Elde edilen sonuçlara göre tüm değişkenler faktör analizi için uygundur. Barlett testi de her bir değişken için anlamlıdır.

Çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğini test etmek amacı ile Cronbach Alfa katsayısı kullanılmıştır. Cronbach Alfa katsayısının 0,70'in üzerinde olması ölçeğin güvenilir kabul edilebileceğini göstermektedir (Altunışık, vd., 2022.s.245). Bu kapsamda kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğu belirlenmiştir. Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık ölçeklerine ait faktör analizleri tablo 3 ve tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 3.3 Örgütsel Sinizm Faktör Analizi

İfadeler	Faktör Yüğü
1 Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	0,849
2 Çalıştığım kurumun, politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak noktası vardır.	0,79
3 Çalıştığım kurum bir şey yapacağını söylediğinde, gerçekten olup olmayacağı konusunda şüphe duyarım.	0,789
4 Çalıştığım kurumda çalışanlardan bir şey beklenir ancak ondan farklı bir şey ödüllendirilir.	0,498
6 Çalıştığım Kurumu düşündüğümde sinirlenirim.	0,796
7 Çalıştığım Kurumu düşündüğümde öfkelenirim.	0,841
8 Çalıştığım Kurumu düşündüğümde gerginlik yaşıyorum.	0,798
9 Çalıştığım Kurumu düşündüğümde endişe duyarım.	0,777
10 Çalıştığım Kurumu işlerin nasıl olduğu hakkında işyeri dışındaki arkadaşlarıma şikâyet ederim.	0,782
11 Çalıştığım kurumla ilgili bir konu olduğunda çalışma arkadaşlarımla imalı bir şekilde bakışırsınız.	0,71
12 Çalıştığım kurumda işlerin nasıl yürüdüğü hakkında sık sık başkalarıyla konuşurum.	0,657
13 Çalıştığım kurumun uygulamalarını ve politikalarını başkalarıyla birlikte eleştiririm.	0,776

Kaynak: yazar tarafından oluşturulmuştur

Örgütsel Sinizm algısı ölçeği çalışanların örgütsel sinizm algılarını ölçmek amacı ile yapılmıştır. Ölçek 13 sorudan oluşmaktadır ve 5'li Likert tarzda ifadeler ölçekte kullanılmıştır 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4= Katılıyorum,5= Kesinlikle Katılıyorum olarak yer almışlardır. Ölçekte bulunan 5. Soru faktör yükü 0.40'tan düşük olduğu için dağılıma uymamaktadır bu sebeple de ölçek ortalamasından çıkartılmıştır.

Tablo 3.4 Örgütsel Bağlılık Faktör Analizi

İfadeler	Faktör Yüğü
S14 Kariyerimin geri kalanını bu organizasyonda geçirmekten çok mutlu olurum.	0,849
S16 Kurumun sorunlarını kendi sorunum gibi hissediyorum.	0,79
S18 Çalıştığım kurumda kendimi 'ailenin bir parçası' gibi hissetmiyorum	0,776
S19 Bu kuruma 'duygusal olarak bağlı' hissetmiyorum	0,776
S20 Organizasyonun benim için çok fazla kişisel anlamı var.	0,789
S21 Kurumuma karşı güçlü bir aidiyet hissetmiyorum.	0,776
S23 Şu an çalıştığım kurumdan ayrılmak, istesem bile, benim için çok zor olacaktır.	0,498
S27 Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az seçeneğim olduğunu hissediyorum.	0,841
S29 Bu kurumda çalışmaya devam etmemin en önemli nedenlerinden biri, ayrılmanın önemli ölçüde kişisel fedakârlık gerektirmesidir; çünkü başka bir kurumun burada sahip olduğum imkânları sağlayamayabilir.	0,798
S31 Bir kişinin her zaman kurumuna sadık olması gerektiğine inanmıyorum.	0,776
S32 Bir kurumdan diğerine atlamak bana etik dışı gelmez.	0,776
S33 Bu kurumda çalışmaya devam etmemin en önemli nedenlerinden biri sadakatin önemli olduğuna inanmam ve bu nedenle, kurumda kalma konusunda ahlaki bir zorunluluk hissetmemdir.	0,782
S35 Bana tek bir kuruma sadık kalmanın değerine inanmam öğretildi.	0,71
S36 İnsanların kariyerlerinin çoğunu tek bir kurumda geçirdiği günlerde işler daha iyiydi.	0,657
S37 Artık 'kurumun adamı' veya 'kurumun kadını' olmak istemenin mantıklı olduğunu düşünmüyorum.	0,776

Kaynak: yazar tarafından oluşturulmuştur

Örgütsel Bağlılık ölçeği toplamda 24 sorudan oluşmaktadır. Soru 15, 17, 22, 24, 25, 26, 28, 30 ve 34'üncü sorular faktör yükleri düşük olduğu için analizden çıkartılmıştır. Soru 18,19,31.32 ve 37 ise olumsuz yargı belirttiği için ters çevrilmiştir.

4. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde örneklemin faktör analizi uygunluğunu belirlemek amacıyla Kaiser-Meyer- Olkin (KMO) testleri yapılmıştır. Değişkenler arası korelasyonun yeterliliğini kontrol etmek için ise Barlett testi yapılmıştır.

Ek olarak ölçeklerin güvenilirliklerini test etmek amacıyla ölçeklerin Cronbach's Alpha değerleri (genel iç tutarlılık katsayıları) belirlenmiştir.

4.1 Katılımcıların Demografik Özellikleri

Çalışmaya katılan ihracat firması çalışanlarının yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma, gelir düzeyi, eğitim durumu, kurumda çalışma süresi, kurum içi pozisyon olarak değerlendirilmiştir.

Tablo 4.1 Demografik Özellikler

		N	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	147	59,8
	Erkek	99	40,2
Medeni Durum	Evli	154	62,6
	Bekar	92	37,4
Yaş	18-28	88	35,7
	29-38	90	36,7
	39-48	61	24,8
	49-56	7	2,8
Eğitim Durumu	Ortaokul	92	37,4
	Lise	91	37
	Ön Lisans	28	11,38
	Lisans	33	13,41
	Lisans Üstü	2	0,81
Kurumda Çalışma Süresi	1 yıldan az	115	46,7
	1-3	98	39,8
	4-7	27	11
	7 yıldan fazla	6	2,4
Gelir Düzeyi	1 TL – 4500 TL	205	83,3
	4501 TL- 6000 TL	24	9,8
	6001 TL- 8500 TL	10	4,1
	8501 TL ve üzeri	7	2,8
Çalışılan Pozisyon	İşçi	207	84,1
	Memur	11	4,5
	Yönetici	16	6,5
	Tekniker	22	4,9
Çocuk Sayısı	Yok	106	43,1
	1	35	14,2
	2	71	28,9
	3 ve daha fazla	34	13,8

Kaynak: yazar tarafından oluşturulmuştur

Tabloya göre araştırma örnekleminde yer alan personelin %59,8'i (147 kişi) Kadın %40,2'si (99 kişi) Erkek personelden oluşmaktadır, çalışmada yer alan kadın personel sayısının erkek personelden daha fazla olduğu görülmektedir. Araştırmada yer alan katılımcıların %62,6'sı evli, %37,4'ü bekadır. Tabloya göre araştırmada yer alan yaş gruplarının %35,7'si 18-28 yaş aralığındaki çalışanlardan, %36,7'si 29-38 yaş aralığındaki çalışanlardan, %24,8'i 39-48 yaş aralığındaki çalışanlardan ve %2,8'i 49-56 yaş aralığındaki çalışanlardan oluşmaktadır. En fazla çalışan grubu %36,7 ile 29-38 yaş grubuna aittir, örneklemin yaş ortalaması ise 32,7'dir. Tabloya göre araştırmaya katılanların %84,1'i İşçi, %4,5'i Memur, %6,5'i Yönetici, %4,9'u Tekniker olarak yer almaktadır. Araştırma katılımcıları içerisinde en fazla çalışan sayısı %84,1 ile İşçi grubuna aittir. Araştırma grubundaki katılımcılardan %46,7'si 1 yıldan az, %39,8'i 1 ile 3 yıl, %11'i 4 ile 7 yıl, %2,4'ü 7 yıldan fazla süredir iş yerinde çalışmaktadır. Araştırma katılımcıları arasında en fazla katılımcı %46,7 ile 1 yıldan az süredir iş yerinde çalışmaktadır. Katılımcıların %83,3'ü 1 TL ile 4500 TL arasında, %9,8'i 4502 TL ile 6000 TL arasında, %4,1'i 6001 TL ile 8500 TL, %2,8'i 8501 TL ve üzerinde maaş almaktadır. Maaş geliri olarak en fazla katılımcı %83,3 ile 1 TL ile 4500 TL arasında kazanç sağlamaktadır.

4.2 Tanımlayıcı İstatistikler

İstatistik testlerinde analiz yapabilmek için sadece elde edilen verilere bakmak yeterli olmayacağı için ve analizin anlamlı ve yorumlanabilir olması için veri setinin ortalama, medyan, mod, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerlerini barındırması gerekmektedir. Bu bilgiler bizlere analizde uygulanmak istenen testler için dağılımın normal ya da normale yakın olup olmadığı hakkında gerekli bilgileri sunmaktadır. Çalışmanın bu kısmında araştırmaya konu olan iki başlığın tanımlayıcı istatistikî verileri paylaşılmaktadır.

Tablo 4.2 Tanımlayıcı İstatistikler

	Örgütsel Bağlılık	Örgütsel Sinizm
Ortalama	3,44	2,03
Medyan	3,41	2
Mod	3,35	1
Standart Sapma	0,57	0,79
Çarpıklık	0,212	0,92
Basıklık	-0,472	0,801

Kaynak: yazar tarafından oluşturulmuştur

Tabloda yer alan basıklık ve çarpıklık terimleri verilerin düzlüğünü ve sapma değerini göstermektedir, basıklık dağılıma ait “diklik” veya “düzlük” değerini yani verilere ait tepe noktası bilgilerini, çarpıklık ise verilerin ortalama simetriye göre olan sapma değerlerini yani verilerin simetrilerini belirleyen ölçütleri bizlere göstermektedir. Verilerimizin normal dağılıma uygun olduğunu söyleyebilmemiz için ilgili basıklık ve çarpıklık değerlerinin -2 ile +2 veya -3 ile +3 değerleri arasında olması gerekmektedir. (Tabachnick ve Fidell,2001) Yukarıdaki tabloda araştırmada yer alan değişkenlerin istatistiksel verileri yer almaktadır.

4.3 Örgütsel Sinizm t Testi ve Anova Testi Sonuçları

Tablo 4.3 Örgütsel Sinizm t Testi

T Testi Bulguları					
Değişken		Ort.	S.S.	t	p
Cinsiyet	Kadın	1,8957	0,726800	-3,345	0,001
	Erkek	2,2433	0,837716		
Medeni Durum	Bekar	2,2002	0,842899	2,553	0,011
	Evli	1,9372	0,742752		

Kaynak: yazar tarafından oluşturulmuştur

Tablo'ya göre örgütsel sinizm kadın ve erkek çalışanlar açısından farklılaşmaktadır ($t = -3,345$; $p < 0,05$). Erkek çalışanların ($Ort=2,2433$), kadın çalışanlardan ($Ort=1,8957$) daha yüksek örgütsel sinizm seviyesine sahip oldukları görülmektedir. H2a Hipotezi kabul edilmiştir.

Aynı tabloda örgütsel sinizmin bekar ve evli çalışanlar açısından farklılaştığı görülmektedir ($t = 2,553$; $p < 0,05$). Bekar çalışanların ($Ort=2,2002$),

evli çalışanlardan (Ort=1,9372) daha yüksek örgütsel sinizm seviyesine sahip oldukları görülmektedir. H2b Hipotezi kabul edilmiştir.

Örgütsel sinizmin çalışanların yaşı, çocuk sayısı, eğitim durumu, kurumda çalışma süresi, gelir düzeyi, kurumdaki pozisyonuna göre farklılık göstermediği ANOVA ile tespit edilmiştir. Bu nedenle, H2c, H2d,H2e, H2f,H2g ve H2h hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 4.4 Örgütsel Sinizm Algısının Cinsiyete Göre Farklılaşması

T testi								Levene İstatistiği
Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	t	Sd	Sig	Ortalama Farkı	F
Kadın	147	1,8957	0,7268					1,785
Erkek	99	2,2433	0,837716	-3,345	246	0,001	-0,347	

Kaynak: yazar tarafından oluşturulmuştur

Çalışanlara yapılan t testi sonucunda Sig <0,05'tir. Bu sonuca göre cinsiyet değişkeni ile çalışanlardaki örgütsel sinizm algıları arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Erkek çalışanların $X_{ort} = 2,2433$ 'iken kadın çalışanların X_{ort} değerleri 1,8957'dir. Buna göre araştırma örnekleminde yer alan erkek çalışanların kadın çalışanlara göre örgütlerine karşı sinik tutum sergilemeye daha yatkın oldukları sonucu ortaya çıkmıştır.

Tablo 4.5 Örgütsel Sinizm Algısının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşması

T testi								Levene İstatistiği
Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	t	Sd	Sig	Ortalama Farkı	F
Bekar	92	2,2002	0,842899					1,278
Evli	154	1,9372	0,742752	2,553	246	0,011	0,262	

Kaynak: yazar tarafından oluşturulmuştur

Çalışanlara yapılan t testi sonucuna göre Sig <0,05'tir, bu sonuca göreörgütsel sinizm ve medeni durum değişkeni arasında anlamı farklılık olduğu, çalışanların örgütsel sinizm algılarında kişilerin evli veya bekar olmasının duruma etki ettiği görülmektedir. Test sonucun dabekar çalışanların $X_{ort} = 2,22$ 'iken evli çalışanların X_{ort} değerleri 1,93'tür. Ortalamalar göz önünde bulundurulduğunda

bekar çalışanların evli çalışanların göre örgütsel sinizm algılarının daha yüksek olduğu ortaya çıkmaktadır. Evli bireylerde aile yaşantısı ile gelen ek sorumluluklar iş hayatlarında da söz sahibi olmaktadır, bunun sonucunda evli bireylerin öncelikleri çalışma ortamındaki rahat konfor alanı değil ailesinin sorumluluklarını gidermek olacağından örgütlerindeki olumsuzlukları sineye çekebilme kabiliyetleri de bekar çalışanlara göre daha fazla olacaktır.

4.4 Örgütsel Bağlılık t Testi ve Anova Testi Sonuçları

Tablo 4.6 Örgütsel Bağlılık t Testi

T Testi Bulguları					
Değişken		Ort.	S.S.	t	p
Cinsiyet	Kadın	3,5690	0,5664	4,39	0,000
	Erkek	3,2501	0,5478		
Medeni Durum	Bekar	3,3107	0,5619	-2,75	0,006
	Evli	3,5183	0,5776		

Kaynak: yazar tarafından oluşturulmuştur

Tablo'ya göre örgütsel bağlılık kadın ve erkek çalışanlar açısından farklılaşmaktadır ($t= 4,39$; $p<0,05$). Kadın çalışanların ($Ort=3,5690$), erkek çalışanlardan ($Ort=3,2501$) daha yüksek örgütsel bağlılık seviyesine sahip oldukları görülmektedir. H3a hipotezi kabul edilmiştir.

Aynı tabloda örgütsel bağlılık bekar ve evli çalışanlar açısından farklılaştığı görülmektedir ($t= -2,75$; $p<0,05$). Evli çalışanların ($Ort=3,5183$), bekar çalışanlardan ($Ort=3,3107$) daha yüksek örgütsel bağlılık seviyesine sahip oldukları görülmektedir. H3b hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4.7 Örgütsel Bağlılık Anova Testi

ANOVA Bulguları					
Değişken		Ort.	S.S.	F değeri	p
Eğitim Durumu	Ortaokul	3,6445	0,56877	5,507	0,000
	Lise	3,34	0,6053		
	Ön Lisans	3,395	0,5037		
	Lisans	3,2175	0,43188		
	Lisans Üstü	2,9706	0,37435		
Yaş	18-28	3,3086	0,5496	3,816	0,011
	29-38	3,3926	0,55371		
	39-48	3,6165	0,5959		
	49-56	3,3564	0,60329		
Çocuk Sayısı	Yok	3,2986	0,55364	4,537	0,004
	1	3,4353	0,55881		
	2	3,5957	0,59724		
	3 ve daha fazla	3,5657	0,55352		

Kaynak: yazar tarafından oluşturulmuştur

Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin eğitim durumuna göre farklılaştığı ANOVA ile tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey HSD çoklu karşılaştırma testi yapılmış ve sonucunda, ortaokul ile lise mezunları ve ortaokul ile lisans mezunları arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Ortaokul mezunlarının (Ort= 3,6445), lise mezunlarından (Ort= 3,34) daha yüksek örgütsel bağlılık seviyesine sahip oldukları görülmektedir. Benzer şekilde Ortaokul mezunlarının (Ort= 3,6445), lisans mezunlarından (Ort= 3,2175) daha yüksek örgütsel bağlılık seviyesine sahip oldukları görülmektedir. Bu nedenle H3d hipotezi kabul edilmiştir. Diğer gruplar arasında ise anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin yaşa göre farklılaştığı ANOVA ile tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey HSD çoklu karşılaştırma testi yapılmış ve sonucunda, 39-48 yaş arasındaki grup ile 18-28 yaş arasındaki grup arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. 39-48 yaş arasındaki grubun (Ort= 3,6165) 18-28 yaş arasındaki gruptan (Ort=3,3086) daha yüksek örgütsel bağlılık seviyesine sahip oldukları görülmektedir. Bu nedenle H3e hipotezi kabul edilmiştir. Diğer gruplar arasında ise anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin çocuk sayısına göre farklılaştığı ANOVA ile tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey HSD çoklu karşılaştırma testi yapılmış ve sonucunda,

hiç çocuğu olmayanlar ile 2 çocuğu olanlar arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. İki Çocuğu olanların (Ort=3,5957) hiç çocuğu olmayanlardan (Ort=3,2986) daha yüksek örgütsel bağlılık seviyesine sahip oldukları görülmektedir. Bu nedenle H3c hipotezi kabul edilmiştir. Diğer gruplar arasında ise anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

Örgütsel bağlılığın çalışanların kurumda çalışma süresi, gelir düzeyi, kurumdaki pozisyonuna göre farklılık göstermediği ANOVA ile tespit edilmiştir. Bu nedenle, H3f, H3g, H3h hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 4.8 Örgütsel Bağlılık Algısının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşması

T testi								Levene İstatistiği
Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	t	Sd	Sig	Ortalama Farkı	F
Kadın	147	3,569	0,566402					0,771532
Erkek	99	3,2501	0,54779	4,38755	246	0	0,318879	

Kaynak: yazar tarafından oluşturulmuştur

Yapılan t testi sonucunda Sig<0,05'tir, bu sonuca göre örgütsel bağlılık ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılıklar bulunduğu, çalışanların örgütlerine karşı bağlılıklarının cinsiyete göre değişiklik sergilediği görülmektedir. Kadın çalışanların $X_{ort}= 3,5690$ 'iken erkek çalışanların X_{ort} değerleri 3,2501'dir. Buna göre örgüt içerisindeki kadın çalışanların örgütlerine olan bağlılıkları erkek çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarından daha yüksektir.

Tablo 4.9 Örgütsel Bağlılık Algısının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşması

T testi								Levene İstatistiği
Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	t	Sd	Sig	Ortalama Farkı	F
Bekar	92	3,310742	0,561941					0,069
Evli	154	3,518335	0,577596	-2,7551	246	0,006308	-0,207	

Kaynak: yazar tarafından oluşturulmuştur

Yapılan t testi sonucunda Sig<0,05 bulunmuştur, buna göre örgütsel bağlılık ile medeni durum arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Evli çalışanların $X_{ort}= 3,5183$ 'iken bekar çalışanların X_{ort} değerleri 3,3107'tür.

Çalışanlardan evli olanların örgütlerine olan bağlılıkları bekar çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Evlilik sonrası bireylerin yaşamlarında olduğu gibi önem sıralamalarında da değişimler olmaktadır. Kişiler için bireysel ihtiyaçlardan daha çok hane ihtiyaçları daha öne çıkmakta önceliği haneye vermektedir. Hane içi refahın devamlılığını sağlamak için de en önemli şartlardan birisi iş hayatının belirli standartlar dışına çıkmaması gerekmektedir. Çalıştıkları örgütlerde çevrelerindeki kişilerden biraz daha ortalama üstü maaş alan ve çalışma alanlarında da rahat olan evli bireyler aile sahibi olmanın da getirdiği yeni sorumluluklar ile birlikte yeni maceralar aramaktan çok düzenlerinin devamlılığını önemsemektedirler. Evli çalışanların örgütlerine karşı bağlılıklarının bekar çalışanlara göre daha yüksek olması bu nedenler ile açıklanabilmektedir.

Tablo 4.10 Örgütsel Bağlılık Algısının Öğrenim Durumuna Göre Farklılaşması

Örgütsel Bağlılık			Tanımlayıcı İstatistikler			
			Öğrenim Derecesi	N	Ortalama	Standart Sapma
			Ortaokul	92	3,6445	0,56877
			Lise	91	3,3400	0,60530
			Ön Lisans	28	3,3950	0,50370
			Lisans	33	3,2175	0,43188
			Lisans Üstü	2	2,9706	0,37435
Anova		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig
	Gruplar Arası	6,889	4	1,722	5,507	0,000
	Gruplar İçi	75,372	241	0,313		
	Toplam	82,261	245			
Çoklu Karşılaştırmalar	Öğrenim Durumu		Öğrenim Durumu		Ortalama Farkı	Sig.
	Ortaokul		Lise*		0,30449*	0,003
			Ön Lisans		0,24954	0,238
			Lisans*		0,42703*	0,002
			Lisans Üstü		0,67391	0,445
	Lise		Ortaokul*		-0,30449*	0,003
			Ön Lisans		-0,05495	0,991
			Lisans		0,12254	0,818
			Lisans Üstü		0,36942	0,887
	Ön Lisans		Ortaokul		-0,24954	0,238

		Lise	0,05495	0,991
		Lisans	0,17749	0,731
		Lisans Üstü	0,42437	0,838
	Lisans	Ortaokul*	-0,42703*	0,002
		Lise	-0,12254	0,818
		Ön Lisans	-0,17749	0,731
		Lisans Üstü	0,24688	0,974
	Lisans Üstü	Ortaokul	-0,67391	0,445
		Lise	-0,36942	0,887
		Ön Lisans	-0,42437	0,838
		Lisans	-0,24688	0,974
Varyansların Homojenliği	Levene İstatistiği	df1	df2	p-
	1,943	4	0,241	0,104

Kaynak: yazar tarafından oluşturulmuştur

Örgütsel Bağlılık algısı için öğrenim seviyesi değişkeni ile yapılan One-WayAnova test sonucu ile öncelikle eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı farklılıklar olduğu sonucuna varılmıştır, eğitim düzeylerinden ortaokul öğrenim seviyesi lise öğrenim seviyesi arasında $X_{ort} = ,3044$, Orta Okul öğrenim seviyesi ile lisans öğrenim seviyesi arasında $X_{ort} = ,42703$ olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre ortaokul öğrenim seviyesine sahip çalışanların örgütsel bağlılık seviyesi lise ve lisans öğrenim seviyesine sahip çalışanlara göre daha yüksektir. Bunun nedeni olarak ortaokul eğitime sahip çalışanların küçük yaşta elde ettikleri birlik olma ve güçlü aidiyet duygusu kazanmaları olabileceği düşünülmektedir, çünkü eğitim düzeyi arttıkça daha çok farklı fikirden insanlar ile tanışma şansı bulunması kişilerin bireylere ve bir arada bulunma ihtiyacına olan düşüncelerini olumsuz yönde de etkileye bilmektedir. Eğitim seviyesi ilerledikçe bireylerde yalnızlaşma ve kabuğuna çekilme durumları da görülebilmektedir. Bu yüzden eğitim hayatı ortaokul seviyesi ile sınırlı bireylerde bu gibi olumsuzluklarla karşılaşmadan yaşamlarını devam ettirmeleri onların bağlılık duygusuna karşı olan olumlu fikirlerinin korunmasını sağlamaktadır. Bunun

sonucunda ise ortaokul mezunu bireylerin lise ve lisans seviyesi eğitim görmüş çalışanlara göre örgütlerine olan bağlılıkları daha yüksektir.

Tablo 4.11 Örgütsel Bağlılık Algısının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşması

Örgütsel Bağlılık		Tanımlayıcı İstatistikler				
		Çocuk Sayısı		N	Ortalama	Standart Sapma
		Yok		106	3,2986	0,55364
		1		35	3,4353	0,55881
		2		71	3,5957	0,59724
		3 ve daha fazla		34	3,5657	0,55352
Anova		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig
	Gruplar Arası	4,380	3	1,460	4,537	0,004
	Gruplar İçi	77,881	242	0,322		
	Toplam	82,261	245			
Çoklu Karşılaştırmalar	Çocuk Sayısı	Çocuk Sayısı			Ortalama Farkı	Sig.
	Yok	1			-0,13674	0,604
		2			-0,29713*	0,004
		3 ve daha fazla			-0,26719	0,082
	1	Yok			0,13674	0,604
		2			-0,16040	0,520
		3 ve daha fazla			-0,13045	0,775
	2	Yok			0,29713*	0,004
		1			0,16040	0,520
		3 ve daha fazla			0,02995	0,994
	3 ve daha fazla	Yok			0,26719	0,082
		1			0,13045	0,775
		2			-0,02995	0,994
Varyansların Homojenliği	Levene İstatistiği	df1			df2	p-
	0,421	3			242	0,738

Kaynak: yazar tarafından oluşturulmuştur

Örgütsel Bağlılık algısı için çocuk sayısı değişkeni ile yapılan One-WayAnova test sonucu ile çalışanların çocuk sayısı ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı farklılıklar olduğu sonucu gözlemlenmiştir. 2 çocuklu çalışanlar ile çocuğu olmayan çalışanların $X_{ort}=0,29713$ 'tür. Bu sonuçlara göre 2 çocuklu çalışanların örgütlerine karşı bağlılık algıları çocuğu olmayan çalışanlara göre daha yüksek olacaktır.

Tablo 4.12 Örgütsel Bağlılık Algısının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşması

Örgütsel Bağlılık		Tanımlayıcı İstatistikler				
		Yaş Grubu		N	Ortalama	Standart Sapma
		18-28		57	3,3086	0,07280
		29-38		17	3,3926	0,05681
		39-48		95	3,6165	0,06791
		49-56		77	3,5664	0,14632
Anova		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig
	Gruplar Arası	3,716	3	1,239	3,816	0,011
	Gruplar İçi	78,545	242	0,325		
	Toplam	82,261	245			
Çoklu Karşılaştırmalar	Yaş Grubu	Yaş Grubu			Ortalama Farkı	Sig.
	18-28	29-38			-0,08400	0,815
		39-48			-0,30794*	0,012
		49-56			-0,04784	0,990
	29-38	18-28			0,08400	0,815
		39-48			-0,22393	0,053
		49-56			0,03617	0,995
	39-48	18-28			0,30794 *	0,012
		29-38			0,22393	0,053
		49-56			0,26010	0,324
	49-56	18-28			0,04784	0,990
		29-38			-0,03617	0,995
		39-48			-0,26010	0,324
Varyansların Homojenliği	Levene İstatistiği	df1			df2	p-
	0,454	3			242	0,715

Kaynak: yazar tarafından oluşturulmuştur

Örgütsel Bağlılık algısı için çalışanların yaş değişkeni ile yapılan One-WayAnova test sonucunda çalışanların yaşlarına göre örgütsel bağlılık dereceleri anlamlı farklılıklar olduğu, 39-48 yaş aralığında bulunan çalışanların 18-28 yaş aralığındaki çalışanlara göre örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Çalışma hayatında 39-48 yaş arası bireylerin çalıştıkları örgütlerde daha çok yönetici ve sorumluluk sahibi oldukları yaşlarda örgütlerini benimsemeleri ve bağlılık duymaları iş hayatına ve örgüt bünyesine yeni girmiş

18-28 yaş arası çalışanlara göre daha yüksek olması olası bir durumdur. Çalışma hayatı için genç olacak 18-28 yaş aralığındaki bireylerde gelecekleri için yaptıkları arayış henüz daha yeni başlangıç aşamasında olduğu için bulundukları örgütlerden vazgeçme seviyeleri de daha düşük ve duydukları bağlılık da diğer çalışanlara göre daha düşük seviyelerde olabilecektir.

4.5 Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki Korelasyon Analizi Sonucu

Değişkenler arasındaki ilişki incelenmek istendiği zaman korelasyon analizine başvurulması gerekmektedir. Korelasyon analizi değişkenler arasında varsa gözlemlenen ilişkinin doğrusallığını ve bu ilişkinin derecesini ölçmek için başvuru olan istatistiksel bir yöntemdir (Kalaycı,2016.s.115). Çalışmanın bu kısmında da mevcut iki değişken arasındaki ilişki korelasyon analizi yardımı ile gözlemlenmektedir.

Tablo 4.13 Korelasyon Analizi

	Örgütsel Sinizm	Örgütsel Bağlılık
Örgütsel Sinizm	1	-0,402
Örgütsel Bağlılık	-0,402	1

Kaynak: yazar tarafından oluşturulmuştur

Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin birbirleriyle olan ilişkilerini belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi sonucuna göre değişkenler arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

4.6 Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki Regresyon Analizi Sonucu

Tablo 4.14 Regresyon Analizi

Değişken	B	R2	F	β	P
Sabit Değer	4,041	-	47,058	-	0,000
Örgütsel Sinizm	-0,295	,0162		-0,402	0,000

Kaynak: yazar tarafından oluşturulmuştur

Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık

Çalışmanın H1 hipotezinde örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasında anlamlı ve negatif etkisi olduğu öngörülmüştür. Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığa olan negatif ve anlamlı etkisi elde edilen regresyon analizi sonuçları ile doğrulanmıştır.

Tablo 'e göre örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerinde negatif ve anlamlı ($F=47,058$; $p<0,05$) bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Örgütsel sinizm yapısındaki 1 birimlik artış, örgütsel bağlılık üzerinde ($\beta = -0,402$) 0,402 birimlik azalışa neden olmaktadır. Örgütsel bağlılıktaki değişimin %0,16'sı örgütsel sinizm tarafından açıklanmaktadır. Dolayısı ile H1 hipotezi kabul edilmiştir.

SONUÇ

Milattan önce 4. Yüzyıl felsefe esasları arasında var olan ve Eski Yunan’da bir yaşayış şekli olarak kabul gören sinizm insanlık tarihinin en eski dönemlerinden bu zamana kadar insan yaşantısında olmuş ve olmaya da devam edecektir. Günümüzde daha çok olumsuzluk olarak bahsedilen sinizm antik çağ dönemlerinde toplum arasındaki etik dışı davranışların karşıt görüşü olarak pozitif bir anlam taşımaktaydı. Sinizm Antishenes’in “insanın hiçbir değere bağlı kalmayarak kendi kendine mutluluk ve erdemliğe ulaşabileceği” öğretisi olarak dilimizde yer almaktadır. Sinizm kişilerin sosyal hayatlarında olduğu gibi çalışma hayatlarında da etkin bir role sahiptir. Günümüz örgüt anlayışında örgüt sürdürülebilirliği ön plana çıkarken çalışanların mevcut iş performansı da bu amaç için önem taşımaktadır. Örgüt unsurlarının birbirleri ile olan uyumu ile ne kadar kuvvetli ise sürdürülebilirlik de kalıcılığını o kadar devam ettirecektir. Çalışanların örgütlerine olan bağlılıkları ise sürdürülebilirlik için önem arz eden ikinci bir başlıktır. Bu sebeple işverenler çalışanlarının bağlılıklarını yüksek seviyelere taşımak ve devamlılığını sağlamak için farklı yollara başvurumaktadırlar. Olumlu yaklaşımların yanı sıra çalışanlardaki mevcut olumsuzlukların da giderilmesi bu süreçte büyük fayda sağlayıcıdır. Örgüt anlayışı ve çalışanlara karşı davranış şekli ile çalışanlarda oluşan sinik tutumun giderilmesi ile çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarının artacağı düşünülmektedir.

Bu araştırma, örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığı nasıl etkilediğini araştırarak bu alandaki bilgilere katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Çorum ilinde bir ihracat firmasında görev alan 246 kişiden oluşan örneklem evreninde çalışanlar ile yapılan yüz yüze anket uygulaması ile çalışma veri seti oluşturulmuştur. Araştırma ölçeği olarak Meyer ve Allen’a ait Örgütsel Bağlılık ölçeği ve Brandes ve Dharwadkar’a ait Örgütsel Sinizm ölçekleri kullanılmıştır. Cronbach alfa güvenirlik katsayısı kullanılarak da alt boyutların güvenilirliği ölçülmüştür.

Araştırma hipotezlerinden H1, H2_a, H2_b, H3_a,H3_b, H3_c, H3_d,H3_e, hipotezleri elde edilen veriler sonucunda kabul edilmiş, H2_c, H2_d,H2_e,H2_f,H2_g,H2_h, H3_fhipotezi ise yapılan incelemelerde anlamlı bir sonuç bulunamaması sebebi ile reddedilmiştir.Korelasyon analizi ile örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Çalışmanın temel konusu olan örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisiregresyon analizi kullanılarak incelenmiştir. Analiz sonucuna göre örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu noktada örgütsel sinizm düzeyleri yüksek olan bireylerin örgütsel bağlılıklarının daha düşük seviyede olduğu; diğer taraftan örgütsel sinizm düzeyleri düşük olan çalışanların örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu kanısına varılmıştır.

Gerçekleştirilen analizler sonucunda, çalışanların örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık seviyelerinin çeşitli demografik özelliklere göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu kapsamda, çalışanların örgütsel sinizm seviyelerinin cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu özelliklerine göre farklılaştığı ancak, yaş, kurumda çalışma süresi, gelir düzeyi, çalışılan pozisyon ve çocuk sayısına göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Bununla birlikte çalışanların örgütsel bağlılık seviyeleri yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve çocuk sayısı özelliklerine göre farklılaşırken; kurumda çalışma süresi, gelir düzeyi, çalışılan pozisyon özelliklerine göre farklılık göstermemektedir.

Yöneticilerin örgütsel kurallar karşısında hayal kırıklığına uğrayan ve öfkelenen bazı çalışanlar üzerinde cezalandırıcı politikalar uygulamaktan kaçınarak, karşılıklı sevgi ve güvene dayalı olumlu çalışan ilişkilerini hedefleyen politikalar geliştirmesi gerekmektedir.

Çalışmanın temel kısıtlılığı, modelin uygulama alanının bir ihracat firmasından oluşmasıdır. Araştırmanın farklı iş sektörlerinde yapılabilecek olması literatür zenginliği açısından önemlidir ve çalışmaya yöneticileri açısından bakılabilmesi literatüre katkı sağlayacaktır.

Bu çalışmada örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki doğrudan etkisi tartışılmıştır. Gelecekteki çalışmalarda bu ilişkinin gücünü etkileyebilecek aracı değişkenlere yer verilmesi önemli katkı sağlayacaktır.



KAYNAKÇA

Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases And Consequences. *Generic, Social And General Psychology Monographs*,126 (1).

Akarsu, B. (1988). *Felsefe Terimleri Sözlüğü* (6 B.). İstanbul: İnkılâp Kitabevi.

Akdemir, B., Kırmızıgül, B., & Zengin, Y. (2016). Örgütsel Sinizm İle İş Performansı Arasındaki İlişki Ve Bir Araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*,6 (2).

Akgül, R. (2020). Öğretmenlerin Algısal Mobbing Düzeylerinin Örgütsel Sosyalleşme, Örgütsel bağlılık ve Örgütsel Yalnızlık Düzeyleri İle İlişkisi.

Akman. (2013). "Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Ve Genel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması". İstanbul.

Allen, J. N., & Meyer, P. J. (1990). The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization. *Journal Of Occupational Psychology*, 63(1).

Andersson, L., & Bateman, T. (1997). Cynicism In The Workplace: Some Causes And Effects. *Journal Of Organizational Behavior*,18(5).

Andresson vd. (1996). "Cynicism in the Workplace: Some Causes and Effects" (Cilt Vol:18).*Journal of Organizational Behavior*.

Angın, T. (2019). Çok Uluslu İşletmelerde Çalışan Yalnızlığı Ve Örgütsel Sinizm İlişkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.

Arslan, A. (2016). Örgütsel Sinizm Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkileraydın Turist Rehberleri Odası'na Kayıtlı Olan Profesyonel Turist Rehberleri Örneği. *Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*,13.

Ayhan, G. (2019). Örgütsel Sinizmin Kurumsal İtibara Ekisi. Yüksek Lisans Tezi. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*.

Bakan,, İ., & Büyükbeşe, T. (2010). Liderlik "Türleri" Ve "Güç Kaynakları"Na İlişkin Mevcut-Gelecek Durum Karşılaştırması: Eğitim Kurumu Yöneticilerinin Algılarına Dayalı Bir Alan Araştırması. *Kmü Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*,2010 (2).

Balay, R. (2000). *Yönetici Ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji Ve Taktikler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*,59.

Becker, H. (1960). Notes On The Concept Of Commitment. *American Journal Of Sociology*, 66(1).

Becker, T. E. (1996). Foci And Bases Of Employee Commitment: Implications For Job Performance. *Academy Of Management Journal*, 39(2).

Beduk,, A., Eryesil,, K., & Esmen , O. (2015). *The Effect of Organizational Commitment and Burnout on Organizational Cynicism: A Field Study in the Healthcare Industry*.

Brandes, P., Dharwadkar, R., & Dean, W. J. (1999). Does Organizational Cynicism Matter? *Employee And Supervisor Perspectives On Work Outcomes*.

Caldwell,, D. F., & O'reilly, C. (1981). The Commitment And Job Tenure Of New Employees: Some Evidence Of Postdecisional Justification. *Administrative Science Quarterly*, 26.

Can, H., Aşan, Ö., & Aydın, E. M. (2006). *Örgütsel Davranış*. İstanbul: Arıkan Basın Yayın.

Cartwright, S., & Holmes, N. (2006). The Meaning Of Work: The Challenge Of Regaining Employee Engagement And Reducing Cynicism. *Human Resource Management Review*,16(2).

Celep, C. (2000). *Eğitimde Örgütsel Adanma Ve Öğretmenler*. Ankara: Anı Yayıncılık.

Ceylan, A. (1998). *Örgütsel Davranışın Bireysel Boyutu*. Gyte Yayın, 72.

Chanana,N. (2021). *The İmpact Of COVID 19 Pandemic On Employees Organizational Commitment And Job Satisfaction İn Reference To Gender Differences*. 21(4).

Chen, X. Z., & Francesco, M. A. (2003). The Relationship Between The Three Components Of Commitment And Employee Performance İn China. *Journal Of Vocational Behavior*.62(3).

Cheng, Y., & Stockdale, S. M. (Tarih Yok). The Validity Of The Three-Component Model Of Organizational Commitment İn Chinese Context. *Journal Of Vocational Behavior*.62(3).

Cole, M., Bruch, H., & Vogel, B. (2006). Emotion As Mediators Of The Relations Between Perceived Supervisor Support And Psychological Hardiness On Employee Cynicism. *Journal Of Organizational Behaviour*,27(4).

Çakıcı, A., & Doğan, S. (2014). Örgütsel Sinizmin İş Performansına Etkisi: Meslek Yüksekokullarında Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 15(1).

Çetin, Ö. M. (2004). *Örgüt Kültürü Ve Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Çöl, G. (2004). *İnsan Kaynakları Örgütsel Bağlılık Kavramı Ve Benzer Kavramlarla İlişkisi* (Cilt. 6.).

Davis, & Gardner. (2004). Perceptions of Politics and Organizational Cynicism: Anattributional and Leader-Member Exchange Perspective.*The leadership quarterly*, 15(4).

Dean Jr, , W. J., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *The Academy Of Management Review* (23).

Demirok, A. (2018). Örneği, Örgütsel Sinizm Ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Diyarbakır'da Çalışan Kadrolu Ve Sözleşmeli Personel. *Ankara: Yüksek Lisans Tezi. Türk Hava Yolları Üniversitesi*

Durmaz, C. (2019). Babacan Liderlik-Örgütsel Sinizm İlişkisinde Yıldırma Değişkeninin Aracı, Bireycilik-Toplulukçuluk Değişkeninin Düzenleyici Rolü. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 57.

Durrah, O., Chaudhary, M., & Gharib, M. (2019). Organizational Cynicism and Its Impact on Organizational Pride in Industrial Organizations. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 16(7).

Eaton, J. A. (2000). Social Motivation Approach To Organizational Cynicism. *York University, Dissertation Of Master Of Arts*, 13.

Eaton. (2000). A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism. *Ontario: York University Toronto*.

Firestone, L. (2012). Is Cynicism Ruining Your Life? *Psychology Today*: <https://www.Psychologytoday.Com/Blog/Compassionmatters/201212/İscynicismr uining-Your-Life Adresinden Alındı>

Gharib, R. H., & Khairy, H. A. (2019). An examination of the relationships among Organizational Cynicism, Organizational Commitment, and Psychological Contract in the Hotel Industry. *International Journal of Heritage, Tourism and Hospitality Egypt*. 13(2).

Gökmen, S. (1996). *İşletmeye Bağlılık Anketini Türkçeye Uyarlama Ve Geçerlik Ve Güvenirlilik Katsayılarını Belirleme Çalışması*. Ankara.

Güçlü, H. (2006). Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Dergisi*.

Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi Ve Değerlendirmesi. *Ege Academic Review*, 2(1).

Güney, S. (2001). *Yönetim Ve Organizasyon*. Ankara: Nobel Yayın.

Insih, K., Suhana, S., & Ali, S. (2021). Transformational leadership style and organizational commitment in pandemic Covid-19. *Contaduría y administración*, 66(5).

İlsev, A. (1997). Örgütsel Bağlılık: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Ankara.

İnce , M., & Turan, Ş. (2011). Organizational Cynicism as A Factor that Affects the Organizational Change in the Process of Globalization and An Application in Karaman's Public Institutions . *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 37(37).

İnce, M., & Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma. Örgütsel Bağlılık*. Konya: Çizgi Yayıncılık.

İnceoğlu, M. (2010). *Tutum, Algı, İletişim* (5. Baskı B.). İstanbul: Beykent Üniversitesi Yayınevi.

Kalağan, G. (2009). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. *Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32.

Kanter, M. R. (1968). Commitment And Social Organizations. *American Sociological Review*,

Kart, M. E. (2015). *Örgütsel Sinizm. Bağlamsal Performans Ve Etik İdeoloji* (Cilt 2). Ankara: Nobel Yayıncılık.

Kaya, O. (2007). Örgütsel Bağlılık: Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Biriminde Bir Uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. *Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*. Ankara.

Khan, M. A. (2014). *Organizational Cynicism and Employee Turnover Intention: Evidence from Banking Sector in Pakistan*. Attock.

Lämsä, A. M., & Savolainen, T. I. (1999). The Nature Of Managerial Commitment To Strategic Change. *Leadership & Organization Development Journal*.21(6).

Luczywek, R. D. (2007). Can Personality Buffer Cynicism? Moderating Effects Of Extraversion And Neuroticism In Response To Workplace Hassles. *Alliant International University*.

Mathieu, J. V. (1990). A Review And Meta-Analysis Of The Antecedents, Corralates And Consequences Of Organizational Commitment, . *Psychological Bulletin*, 108(2).

Mcgee, W. G., & Ford, C. R. (1987). Two (Or More?) Dimensions Of Organizational Commitment: Reexamination Of The Affective And Continuance Commitment Scales. *Journal Of Applied Psychology*.72(4).

Memnun, D. S. (2013). Kalaycı, Ş.(Ed.)(2006). Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. *Ankara: Asil Yayın Dağıtım. İlköğretim Online*, 12(1).

Mimaroğlu, H. (2008). Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum Ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi*, 33.

Mirvis, P., & Kanter, D. ((1991)). Beyond Demography: A Psychographic Profile Of The Workforce. *Human Resource Management*. 30(1).

Mishra, A., & Spreitzer, G. (1998). Explaining How Survivors Respond To Downsizing: The Roles Of Trust, Empowerment, Justice, And Work Redesign. *Academy Of Management Review*, 23(3).

Mousa, M. (2017). Organizational Cynicism And Organizational Commitment In Egyptian Public Primary Education: When Spring Yields Black Flowers. *Estonia: Estonian Business School*. 33(5464).

Mowday, T. R., Porter, W. L., & Steers, R. M. (1982). "Employee-Organization Linkages: The Psychology Of Commitment, Absenteeism And Turnover". Academic Press. In Reichers, A.E. A Review And Reconceptualization Of Organizational Commitment, *Academy Of Management Review*, 10(3), New York.

Oliver, N. ((1990)). Work Rewards, Work Values And Organizational Commitment In An Employee-Owned Firm: Evidence From The U.K., *Human Relations*, 43(6).

O'reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational Commitment And Psychological Attachment: The Effects Of Compliance, Identification And Internalization On Prosocial Behavior. *Journal Of Applied Psychology* 71(3).

Özbay, D. (2017). Örgütsel Sinizm ve İşgücü Atıklığı Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma.

Özbek, A. (2008). İşgören Güçlendirme ve Örgütsel bağlılık Arasındaki İlişkinin İşletme İçi Birimler ve Demografik Faktörler Açısından Analizi.

Özbek, B. (2022). Örgütsel Sinizm, Tükenmişlik Ve Örgütsel Bağlılığın Esnek Çalışma Düzenlemesi Üzerine Etkisi Covid-19 Sürecinde Bir Alan Araştırması. Kahramanmaraş.

Özdevecioğlu. (2008). "Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar". Ankara,: İlke Yayınevi,

Özer, S. (2018). Örgütsel Sinizm, İşe Yabancılaşma Ve Kişilik İlişkisi: Trbl Bölgesi Otel İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma.

Özler, E. D., Atalay, G. C., & Şahin, D. M. (2010). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle Mi Bulaşır? *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2).

Özsoy, S. A. (2004). Bir Yükseköğretim Kurumunun Kuruma Bağlılık Durumlarının İncelenmesi. 6(2)

Özyavuz, V. M. (2021). Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Düzeyleri İle Örgütsel bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Master's thesis, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi*

Pelit, N., & Pelit E. (2014). Örgütlerde Kanser Yapıcı İki Başat Faktör: Mobbing Ve Örgütsel Sinizm. Ankara: Detay Yayıncılık.

Penley, E. L., & Gould, S. (1998). Etzioni's Model Of Organizational Involvement: A Perspective For Understanding Commitment To Organizations. *Journal Of Organizational*.9(1)

Porter, L. S. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction And Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal Of Applied Psychology*, 59(5)

Powell, M. D., & Meyer, P. J. (2004). Side-Bet Theory And The Threecomponent Model Of Organization.

Randall, D. ((1987)). Commitment And Organization: The Organization Man Revisited. *Academy Of Management Review*, 12(1)

- Reichers, A. (1985). A Review And Reconceptualization Of Organizational Commitment. *Academy Of Management Review*, 10(3).
- Reichers, A. (1986). "Conflict And Organizational Commitments". *Journal Of Applied Psychology*, 71(3).
- Sabuncuoğlu, Z., & Tüz, M. (2013). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Alfa Akademi.
- Schein, H. E. (1978). *Örgüt Psikolojisi*. 65-67. (M. Tosun, Çev.) Todaie Yayınları.
- Sheel, R. C., & Vohra, N. (2016). Relationship Between Perceptions Of Corporate Social Responsibility And Organizational Cynicism: The Role Of Employee Volunteering. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(13)
- Siegel, H. P., & Siyase, S. (1997). An Analysis Of The Difference Between Organization Identification And Professional Commitment: A Study Of Certified Public Accountants. *Leadership & Organization Development Journal*, 18(3)
- Simha, A., Elloy, D. F., & Huang, H. (2014). The Moderated Relationship Between Job Burnout And Organizational Cynicism. *Management Decision*, 52(3),
- Smith, T., Pope, M., Sanders, J., Allred, K., & O'keeffe, J. (1988). Cynical Hostility At Home And Work: Psychosocial Vulnerability Across Domains. *Journal Of Research Personality*, 22(24).
- Sökmen, A. (2000). Ankara'daki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Ankara.
- Srivastava, S. (2013). Job Satisfaction And Organizational Commitment Relationship: Effect Of Personality Variables. 17(2).
- Stum, L. D. (1999). Workforce Commitment: Strategies For The New Work Order. *Strategy & Leadership*, 27(1)
- Swailes, S. (2002). Organizational Commitment: A Critique Of The Construct And Measures. *International Journal Of Management Reviews*, 4(2)
- Şaeva, E. (2020). Örgüt Kültürünün Liderlik Algısı Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri Üzerine Bir Araştırma. *Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 70.
- Tan, D., & Akhtar, S. (1998). Organizational Commitment And Experienced Burnout: An Exploratory Study From A Chinese Cultural Perspective. *The International Journal Of Organizational Analysis*, 6(4).
- Tokgöz, N., & Yılmaz, H. (2008). Örgütsel Sinizim: Eskişehir Ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Anadolu University Journal Of Social Sciences*,
- Torun, Y. (2016). Personel Güçlendirme Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü: Örgütsel Sinizm Ölçeği Geliştirmeye Yönelik Bir Araştırma. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 46.
- Tutkun, Ö. F., & Koç, M. (2008). Mesleklere Atfedilen Kalıp Yargılar. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*

Türk Dil Kurumu. (2021). Türk Dil Kurumu Sözlükleri: <https://sozluk.gov.tr> Adresinden Alındı

Uslu, A. (2012). *Örgütsel Bağlılık, Daimi Ve Geçici İşçilerin Örgütsel Bağlılık Algıları Üzerinde Bir Araştırma Ve Muş Şeker Fabrikasında Bir Alan Çalışması*.

Üreten, Z., & Gemlik, H. (2016). Sağlık Meslek Gruplarının Örgütsel Sinizm Düzeylerini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma: Kamu Hastanesi İle Özel Hastane Karşılaştırması. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(4).

Varoğlu, D. (1993). *Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine Ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları Ve Değerleri*. Ankara.

Vatansever, Ş. A. (2018). *Çalışanların Performans Değerleme Algısının Örgütsel Sinizme Etkisi*. İstanbul.

Wanous vd., 1., Andersson, 1., & Reichers vd. (1997). Organizational Cynicism: An Initial Study.

Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Austin, J. T. (2000). Cynicism About Organizational Change: Measurement, Antecedents, And Correlates. *Group & Organization Management*, 25(2).

Wanous, P. J., Reichers, E. A., & Austin, T. J. (1994). Organizational Cynicism: An Initial Study. *Academy Of Management Best Papers Proceedings*, (1)

Weiner, Y. (1982). Commitment In Organizations: A Normative View. *Academy Of Management Review*, 7(3),

Weiner, B. (1984). Principles For A Theory Of Student Motivation And Their Application Within An Attributional Framework Research On Motivation In Education (Cilt 1). *Orlando: Academic Pres.* (1).

Weng, Q., McElroy, Q., Morrow, J. C., & Liu, R. (2010). The Relationship Between Career Growth And Organizational Commitment. *Journal Of Vocational Behavior*, 77(3),

Yılmaz, E. (2023). Pandemi Sürecinde Sağlık Çalışanlarında Motivasyon Ve Örgütsel Bağlılık. *İstanbul Esenyurt Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi*

Yücel, İ., & Çetinkaya, B. (2015). Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Ve Çalışanların Yaşının Bu İlişki Üzerindeki Etkisi “Bazen Hoşlanmasak Da Kalmak Zorunda Olabiliriz! *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(3)

Yüksel, Ö. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi

EKLER

Ekler 1: Anket Soruları

BİRİNCİ BÖLÜM: Demografik değişkenlerin belirlenmesi amacıyla aşağıda sorulmuş olan sorulara size uygun olan () alanı doldurunuz.

KİŞİSEL BİLGİLER		
YAŞINIZ?		
CİNSİYETİNİZ?	() Kadın	() Erkek
MEDENİ DURUMUNUZ?	() Evli	() Bekâr
EĞİTİM SEVİYESİNİZ?	() Orta Okul	() Lisans
	() Lise	() Lisansüstü
	() Ön lisans	
AYLIK MAAŞINIZ?		
KURUMDA ÇALIŞMA SÜRENİZ(YIL OLARAK)?		
ÇALIŞTIĞINIZ POZİSYON?	İşçi Memur YöneticiTekniker Başka pozisyon varsa onlarda yazılsın	
KAÇ ÇOCUĞUNUZ VAR?	Çocuğum yok 1 2 3 ve daha fazla	

Sıra No	Lütfen aşağıda bulunan soruları size uygun bulunan seçeneklerden bir tanesini işaretlemek suretiyle (X) cevaplandırınız.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	()	()	()	()	()
2.	Çalıştığım kurumun, politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak noktası vardır.	()	()	()	()	()
3.	Çalıştığım kurumbir şey yapacağını söylediğinde, gerçekten olup olmayacağı konusunda şüphe duyarım.	()	()	()	()	()
4.	Çalıştığım kurumda çalışanlardan bir şey beklenir ancak ondan farklı bir şey ödüllendirilir.	()	()	()	()	()
5.	Çalıştığım kurumun yapacağını söylediği ile gerçekte yaptığı arasında çok az benzerlik görüyorum.	()	()	()	()	()
6.	Çalıştığım kurumu düşündüğümde sinirlenirim.	()	()	()	()	()
7.	Çalıştığım kurumu düşündüğümde öfkelenirim.	()	()	()	()	()
8.	Çalıştığım kurumu düşündüğümde gerginlik yaşarım.	()	()	()	()	()
9.	Çalıştığım kurumu düşündüğümde endişe duyarım.	()	()	()	()	()
10.	Çalıştığım kurumu işlerin nasıl olduğu hakkında işyeri dışındaki arkadaşlarıma şikâyet ederim.	()	()	()	()	()
11.	Çalıştığım kurumla ilgili bir konu olduğunda çalışma arkadaşlarımla imalı bir şekilde bakarız.	()	()	()	()	()
12.	Çalıştığım kurumda işlerin nasıl yürüdüğü hakkında sık sık başkalarıyla konuşurum.	()	()	()	()	()
13.	Çalıştığım kurumun uygulamalarını ve politikalarını başkalarıyla birlikte eleştiririm.	()	()	()	()	()

Sıra No:	Lütfen aşağıda bulunan soruları size uygun bulunan seçeneklerden bir tanesini işaretlemek suretiyle (X) cevaplandırınız.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
14.	Kariyerimin geri kalanını bu organizasyonda geçirmekten çok mutlu olurum.	()	()	()	()	()
15.	Kurulumum dışındaki insanlarla kurulumum hakkında konuşmaktan hoşlanırım	()	()	()	()	()
16.	Bu kurumun sorunlarını kendi sorunum gibi hissediyorum.	()	()	()	()	()
17.	Başka bir kuruma bu kuruma bağlı olduğum gibi kolayca bağlanabileceğimi düşünüyorum.	()	()	()	()	()
18.	Çalıştığım kurumda kendimi 'ailenin bir parçası' gibi hissetmiyorum	()	()	()	()	()
19.	Bu kuruma 'duygusal olarak bağlı' hissetmiyorum	()	()	()	()	()
20.	Bu organizasyonun benim için çok fazla kişisel anlamı var.	()	()	()	()	()
21.	Kurumuma karşı güçlü bir aidiyet hissetmiyorum.	()	()	()	()	()
22.	Başka bir iş bulmadan işimi bırakırsam olacaklardan korkmuyorum.	()	()	()	()	()
23.	Şu an çalıştığım kurumdan ayrılmak, istesembile, benim için çok zor olacaktır.	()	()	()	()	()
24.	Şu an çalıştığım kurumdan ayrılmaya karara veririmsem hayatımda çok fala şey alt üst olacaktır.	()	()	()	()	()
25.	Şu an çalıştığım kurumdan ayrılmak, benim için çok maliyetli olmaz.	()	()	()	()	()
26.	Şu anda kurumumda kalmak arzu olduğu kadar aynı zamanda bir zorunluluktur.	()	()	()	()	()
27.	Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az seçeneğim olduğunu hissediyorum.	()	()	()	()	()
28.	Bu kurumdan ayrılmanın birkaç ciddi sonucundan biri, mevcut alternatiflerin azlığıdır.	()	()	()	()	()

SıraNo:	Aşağıda bulunan ifadelerinizden ne derece memnun olduğunuzu belirlemeye yöneliktir. Lütfen, size uygun bulunan seçeneklerden bir tanesini işaretlemek suretiyle (X) cevaplandırınız.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
29.	Bu kurumda çalışmaya devam etmemin en önemli nedenlerinden biri, ayrılmanın önemli ölçüde kişisel fedakârlık gerektirmesidir; çünkü başka bir kurumun burada sahip olduğum imkânları sağlayamayabilir.	()	()	()	()	()
30.	Bugünlerde insanların çok sık iş değiştirdiğini düşünüyorum.	()	()	()	()	()
31.	Bir kişinin her zaman kurumuna sadık olması gerektiğine inanmıyorum.	()	()	()	()	()
32.	Bir kurumdan diğerine atlamak bana etik dışı gelmez.	()	()	()	()	()
33.	Bu kurumda çalışmaya devam etmemin en önemli nedenlerinden biri sadakatin önemli olduğuna inanmam ve bu nedenle, kurumda kalma konusunda ahlaki bir zorunluluk hissetmemdir.	()	()	()	()	()
34.	Başka kurumdan daha iyi bir iş için teklif alsaydım, kurumumdan ayrılmanın doğru olduğunu düşünmezdim.	()	()	()	()	()
35.	Bana tek bir kuruma sadık kalmanın değerine inanmam öğretildi.	()	()	()	()	()
36.	İnsanların kariyerlerinin çoğunu tek bir kurumda geçirdiği günlerde işler daha iyiydi.	()	()	()	()	()
37.	Artık 'kurumun adamı' veya 'kurumun kadını' olmak istemenin mantıklı olduğunu düşünmüyorum.	()	()	()	()	()

Anketimiz sona ermiştir. Zaman ayırıp, destek verdiğiniz için teşekkür ederiz.

ÖZ GEÇMİŞ

Adı ve Soyadı : Turab Efe Albayrak

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

Aldığı Sertifikalar :

Uzmanlık Alanı : Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik

Derece	Bölüm/Program	Üniversite	Yıl
Lisans	Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik	Bülent Ecevit Üniversitesi	20152019
Y. Lisans	Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik	Bülent Ecevit Üniversitesi	2019 2023

Görevler:

Görev Unvanı	Görev Yeri	Yıl

Eserler:

A. Uluslararası hakemli dergilerde yayımlanan makaleler:

A1.

B. Uluslararası bilimsel toplantılarda sunulan ve bildiri kitaplarında (proceedings) basılan bildiriler:

B1.Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisinin İncelenmesi

C. Yazılan ulusal/uluslararası kitaplar veya kitaplardaki bölümler:

C1. Yazılan ulusal/uluslararası kitaplar:

C1.1.

C2. Yazılan ulusal/uluslararası kitaplardaki bölümler:

C2.1.....

D. Ulusal hakemli dergilerde yayımlanan makaleler:

D1.....

E. Ulusal bilimsel toplantılarda sunulan ve bildiri kitaplarında basılan bildiriler:

E1.....

F. Sanat ve tasarım etkinlikleri:

F1.....

G. Diğer yayınlar: (Yukarıdaki maddelerde yer alan başlıklardaki kategorilere girmeyen ve belirtilmek istenen tüm eserler bu maddenin altında belirtilecektir.)

G1.....