

ULUSLARARASI SOSYAL ARAŞTIRMALAR DERGİSİ THE JOURNAL OF INTERNATIONAL SOCIAL RESEARCH

Cilt: 13 Sayı: 69 Mart 2020 & Volume: 13 Issue: 69 March 2020
www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581
Doi Number: <http://dx.doi.org/10.17719/jisr.2020.4023>

ÖRGÜTSEL SİNİZM VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ: KONYA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ FEN İŞLERİ DAİRESİ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CYNICISM AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A RESEARCH ON THE EMPLOYEES KONYA METROPOLITAN MUNICIPALITY TECHNICAL WORKS DEPARTMENT

Ayktut BEDÜK*
Ahmet AKAR**

Öz

Bu araştırmada temel amaç; örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında ilişkiyi tespit etmektir. Örgütsel sinizm en temel anlamı kişinin çalıştığı kuruma karşı olan olumsuz tavrıdır. Örgütsel sinizm; bilişsel, duygusal, ve davranışsal boyut olmak üzere üç alt boyutta incelenmiştir. Örgütsel sinizmin en çok etkilediği değişkenlerden biri olan örgütsel bağlılık ise kişinin çalıştığı kuruma karşı geliştirmiş olduğu aidiyet duygudur. Örgütsel bağlılık; duygusal, devam ve normatif bağlılık olmak üzere üç alt boyutta incelenmiştir. Araştırmanın evreni Konya Büyükşehir Belediyesi Fen İşleri Dairesi çalışanlarından oluşmaktadır. Bu bilgiler dahilinde örneklem sayısının tamamına ulaşma şansımız olduğu için örneklem belirlenmemiştir. Veriler ve bilgiler anket yöntemi ile toplanmıştır. Toplanan veriler "SPSS for Window 22,0" programı ve çeşitli analiz yöntemleri kullanılmıştır. Araştırmada çalışanların örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılıkları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Çalışanların sinizm tutumları örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkilerken, artan örgütsel bağlılık ise örgütsel sinizm seviyesini düşürmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Sinizm, Örgütsel Sinizm Alt Boyutları, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları.

Abstract

Main purpose of this research is; detecting the relationship between organizational cynicism and organizational commitment. The basic meaning of organizational cynicism is someone's negative attitudes towards institution he/she is working at. The organizational cynicism was analyzed in three subdimensions as cognitive, affective and behavioral dimension. The organizational commitment, one of the variables the organizational cynicism affected most is that the person's sense of belonging to her/his working institution. The organizational commitment was analyzed in three subdimensions as emotional, continued and normative commitment. The universe of research consists of the employees at Konya Metropolitan Municipality Technical Works Department. Within these informations, as we had the chance of reaching complete sample size, sampling wasn't detected. Datas and informations were collected via questionnaire technique. "SPSS for Windows 22,0" programme and various analyzing techniques were used in collected datas. In research it was detected that there is a negative meaningful relationship between the organizational cynicism and the organizational commitment of workers. While workers' cynicism attitudes were affecting their organizational commitment negatively, increasing organizational commitment was lowering the level of organizational cynicism.

Keywords: Organizational Cynicism, Sub-Dimensions of Organizational Cynicism, "Organizational Commitment, Sub-Dimensions of Organizational Commitment

* Prof. Dr., Selçuk Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü Yönetim ve Organizasyon A.B.D.

** Selçuk Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü Yönetim ve Organizasyon A.B.D. Yüksek Lisans Öğrencisi.



GİRİŞ

Örgüt: belirlenen hedefleri gerçekleştirmek adına farklı insanlardan oluşan ve ortak hedeflere ulaşmak için çaba gösteren topluluklardır. (Aytaç, 2004, 191)

İş yaşantısında insanlar tek başlarına ulaşamayacakları hedefleri gerçekleştirmek adına farklı insanlarla bir araya gelerek örgütleri meydana getirmişlerdir. Bu örgütler belirlenen hedeflere ulaşmak için daha yüksek performanslar ortaya koymaktadır. Günümüzde dünya genelinde artan rekabete ayak uydurmak için örgütler daha kalifiye çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. Artan rekabete ayak uydurmak ve belirlenen hedeflere ulaşmak ancak örgütün değerlerine sıkıca bağlanan, örgütün hedef ve amaçlarını özümseyen çalışanların varlıkları ile mümkün olacaktır. (Ahmadı 2014: 1; Çakır ve Kacı 2018: 125; Okçu vd. 2015). Bu nedenle örgütler çalışanları daha fazla önemsemeli ve değerli olduklarını hissettirmelidir. Böylece kişinin örgüt için var gücü ile çalışması beklenmektedir. İşte bu yüzden örgütsel bağlılık kavramı araştırmalara konu olmuştur (İraz vd., 2012, 444).

Örgütsel bağlılık kavramı kişinin içinde olduğu örgütün hedef ve amaçlarını benimseyerek bunları gerçekleştirmek için çaba göstermesi ve örgütten ayrılmayı istememesidir (Porter vd., 1974, 604).

Örgütsel sinizm, çalışanların dürüstlükten yoksun olduğunu inanışın bir sonucudur. Daha belirgin olarak, ahlak, adalet, dürüstlük gibi beklentilerin ihlal edilmesidir (Nafei ve Kaifi 2013: 131). Bu şekilde davranış sergileyen çalışanlar örgütün rekabet gücünü düşürecek ve örgütün belirlenen hedeflere ulaşmasını engelleyecektir. (Yavuz ve Bedük, 2016).

Bu nedenle araştırmanın amacı çalışanların örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırarak örgütsel sinizmi düşürecek ve örgütsel bağlılığı yükseltecek tavsiyeler sunmaktır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Örgütsel Sinizm:

Sinizm kelimesi kökeni Eski Yunan dönemine dayanan bir düşünce ve yaşam stili olup gelenekleri, kuralları eleştirmekte ve bireysel akılcılığı en yüksek erdem olarak görmektedir (Mantere ve Martinsuo, 2001).

Tarihteki bilinen ve en önemli sinikler Antisthenes (M.Ö 444-365) ve Sinoplu Diogenes (M.Ö 412-323) bu düşüncenin temelini oluşturmuştur. Antisthenes, Sokrates'ten öğrenerek benimsediği erdem anlayışını ifade etmek için kötü kıyafetleri ile "zevk almaktansa ölmeyi tercih ederim" demiştir. Antisthenes "Kynorasges" de yer alan sinikler okulunun kurucusudur ve bu okulun yer aldığı bölgeden sinizm kelimesinin türediğini ileri sürmüşlerdir (Kalağan, 2009, 32; Ercelep, 2015, 27).

Sinizme ün kazandıran bütün dünyevi nimetlerden sıyrılarak hayatını bir fıçı içerisinde köpek gibi sürdürdüğü iddia edilen Sinoplu Diogenes gündüz vakti fenerle gezerek "dürüst bir insan arıyorum" dediği söylenmiştir. Diogenes'in yaşam stilinden dolayı sinizm kavramının Yunancada köpek anlamına gelen "kyon" kelimesinden türediği rivayet edilmiştir (Yakın 2017: 83; Özdemir 2013: 29). Ayrıca sinizm kelimesi felsefi anlamda "Kynismus" olarak kullanılırken yaygın anlamda "Zynismus" şeklinde kullanılmıştır. Niethice ise 19. yy.da sinizmi "Cynicism" şeklinde ifade etmiştir. İngilizce de "Cynicism" şeklinde kullanılmıştır (Shea, 2010, 2).

Sinizm artık belli filozof grupları veya düşünce okullarıyla sınırlı olan bir şey değildir aksine her tarafta olduğuna inanılmaktadır (James 2005: 1) ve günümüzde seçilmiş bir yaşam tarzından ziyade kişilik özelliği olarak görülmektedir (Eaton, 2000, 7).

Kişilerin sadece kendi menfaatlerini düşündüğüne inanan ve herkesi menfaatçi kabul eden kişilere sinik ve bu görüşü ifade eden düşünce ise sinizm olarak adlandırılmaktadır (Erdost vd., 2007). Scott ve Zweig (2016) sinik kişi için "çiçek koktuğu zaman tabut arayandır" diyerek sinik kişinin tanımını yapmıştır. Abraham (2000), sinizmi güçlü olumsuz hisler ile hor görme, öfke, endişe ve utanç gibi etkili bileşenlerin uyarılması şeklinde açıklamaktadır. Andersson ve Bateman (1997)' göre sinizm, bir kişiye, gruba, ideolojiye, toplum geleneğine, kuruma karşı güvensizlik, negatif hislerin yanı sıra hem hayal kırıklığı hem de karakterize olmuş hayal kırıklığının genel ve özel bir tutum olarak tanımlanmasıdır. Sinik ve sinizm ifadeleri yıllardır konusu olduğu çalışmalarda farklı anlamlarda aktarılmıştır nihayetinde günümüzde kullanılan anlamı ile ifade edilir hale gelmiştir (Yıldız, 2013, 856). Sinizme ile ilgili temel inanç; dürüstlük, samimiyet ve adalet gibi prensiplerin kişisel menfaatler uğruna feda edildiğidir (James, 2005, 1). Temel anlamıyla sinizm diğerlerini sevmeme ve diğerlerine güvenmemeyi ifade eder (Brandes vd., 2008, 235).

Literatürde işyerinde sinizm ifadesi iki şekilde incelenmektedir. İlki bireyin karakterinden ve yaşama bakışından kaynaklanan "genel sinizm" dir. Yapılan araştırmaların çoğu "genel sinizmi insanın karakteristik özellikleri ile ilişkilendirmiştir. Diğerleri ise sinik davranışların oluşmasına sebep olan örgütsel



faktörler örgütsel sinizm olarak tanımlanmaktadır (Erdoğan ve Bedük, 2013, 19). Akademisyenler sinizmin örgütleri derin etkileyen önemli bir olgu olduğunu anlamaya başlamışlardır (James, 2005, 2).

Örgütsel sinizm, kişinin örgütünün bütünlükten yoksun olduğuna inandığı ve adalet, dürüstlük, samimiyet gibi prensiplerin örgüt çıkarına feda edilmesi olarak ifade edilmektedir. (Berneth vd. 2007: 313). Abraham (2000)'a göre örgütsel sinizm, şüphe, hayal kırıklığı gibi olumsuz duyguların ortaya çıkmasına, çalışanların iş ortamlarından hoşnutsuz olmalarına ve duygusal olarak kopmalarına neden olmaktadır. Andersson (1996)'göre örgütsel sinizm a) yönetimin kendi çıkarlarına uygun davranma b) örgütsel süreçlerin kendi çıkarlarına göre yürütüldüğü varsayma ve c) bu şartlar altında değişmesi pek mümkün olmayan davranış olarak ifade edilmektedir. Örgütlerde ise sinik çalışanlar yöneticilerine güvenmediklerini, şirketlerin onlardan faydalandıklarına ve işlerinde haksızca muamele gördüklerini iddia etmektedirler (Eaton 2000, 1). Sinik çalışanlar örgütünü tamamen etkileyerek örgütün hedeflerine ulaşmasını engelleyebilmektedir (Nafei ve Kaifi, 2013, 131).

Dean vd. (1998) örgütsel sinizm, örgütün dürüş olmadığı inancı, örgüte karşı olumsuz tutum ve örgüte karşı olan hisler ile birlikte devam eden eleştirel davranışlar ve alaycı eğilimler olmak üzere kişinin çalıştığı örgüte karşı geliştirdiği üç boyutlu olumsuz davranışlar olarak tanımlanmaktadır.

Örgütsel sinizmin ilk boyutu olan bilişsel (belief / cognitive) boyuta, örgütün dürüstlükten uzak olduğuna inanılmaktadır. Bu bağlamda sinikler insanların bütünlükten uzak olduğunu, örgütlerin ise adalet, dürüstlük, samimiyet gibi unsurlardan yoksun olduğuna inanılmaktadır. Ayrıca örgütlerin seçimlerinin kişisel menfaatlere dayandığını, insanların davranışlarında tutarsız ve güvenilmez olduğunu, yapılan eylemlerin ise gizli nedenler içerdiğini düşünmektedir (Dean vd. 1998: 346).

Örgütsel sinizmin ikinci boyutu ise duyuşsal (affect) boyutunu oluşturan bileşenler Abraham (2000) tarafından; hor görme, öfke, endişe ve utanç gibi negatif duyguların tetikleme şeklinde ifade edilmektedir. Ayrıca örgütlerini düşündükleri zaman sinik kişiler iğrenme, bıkkınlık ve utanç hissetmektedirler (Dean vd., 1998, 346).

Son boyut olan davranışsal (behavior) boyutta ise kişiler örgütü hakkında dert yanmaya, örgütün vizyon ve misyonu hakkında kötümser ve zararlı tahminlerde bulunmaya başlarlar (Yücel ve Çetinkaya, 2015, 250). Çalışanlar sinik davranışlarını belirtmek için alaycı bir tavırla mizahı kullanırlar (Dean vd., 1998, 346). Böylelikle sinik çalışanlar örgütlerin amaçlarıyla dalga geçebilir, görevli hakkında değişiklik yaptırabilir ve küçük düşürücü yorumlarda bulunabilirler (Bedük vd., 2015, 21). Ayrıca bu kişiler sert ve kötümser eleştirilerin yanı sıra "kötü niyetli bakma", "devrilen gözler" ve "yapmacık gülümseler" gibi sözlü olmadan da ifade edebilirler (Özgen ve Turunç, 2017, 85).

Örgütsel sinizmi etkileyen sebepler arasında aşırı stres, bilgisiz hissetme, saygı ve iletişimin eksik olması, karar verme aşamasında etkisiz olma ve sosyal desteğin az olması gibi sebepler bulunmaktadır (Reichers vd., 1997, 51)

Örgütsel sinizm yapılan araştırmalar neticesinde örgütlerin ve çalışanların iş performansı, adalet algısı, tükenmişlik sendromu, örgütsel vatandaşlık, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu üzerinde olumsuz etkilere neden olduğu belirlenmiştir (Kalay vd. 2014: 132; Şantaş vd. 2017: 871). Oluşan bu durumları engellemek ya da oluşan durumları kontrol etmek adına etkili stratejileri gerçekleştirmek önemli bir görev haline gelmektedir. Stratejileri gerçekleştirmek için en önemli mesuliyet ise şüphesiz ki örgütteki yönetici ve liderlere aittir (Özler vd., 2010, 50).

1.2 Örgütsel Bağlılık:

Bağlılık ayrıntılı bir şekilde analiz edildiği zaman karışık bir kavramdır fakat günlük hayatta üzerinde düşünmeden kullanılan basit bir kavram oluğu söylenmektedirler. Bağlılık bir varlığa yoğun adanmışlık hissine ve bir dizi ahlaki sınırları olan söz verme duygusundan çıkan bağ olarak ifade edilmiştir. Şüphesiz ahlaki bir boyuta sahip olan bağlılık tarihsel olarak tanrıya veya kiliseye, bir eşe veya aileye, belirli bir nedene veya politik ideolojiye olan bağlılık gibi önemli sosyo-psikolojik bağlantılar olarak tanımlanmıştır (Ashman ve Winstanley, 2006, 142). Ayrıca bağlılık kavramı toplumsal duygunun bulunduğu her yerde olan ve toplumun içgüdüsel duygularını ifade eden anlatım şeklidir. Askerin vatanına, memurun görevine, kölenin efendisine olan sadakati bağlılığı izah etmektedir (Mercan, 2006, 9). Bağlılığı performans, iş gücü devir hızı gibi faktörlerin üzerindeki etkisinin sonuçları net anlaşılması için ilişkili olduğu kavramları ayrı değerlendirilmesi söylenmiştir. Bir diğer görüş ise bağlılığı tek boyutta değerlendirilmesini, bununla ilişkili olarak örgütsel bağlılığın örgütü meydana getiren çeşitli gruplara olan bağlılık bileşeni olarak araştırılması gerektiğini söylemiştir (Yıldız, 2013, 855).

Örgütsel bağlılık kuruluşun hedefleri ile özdeşleşmek, kurumun görevlerini üstlenmek ve kuruma karşı bağlılık hissetmektir (Dale ve Fox, 2008, 109). Morrow (1983) göre örgütsel bağlılık çalışanın kurumda



kalma istediğini, kurum adına çaba göstermeye istekli olduğunu ve kurumun değerlerine ve amaçlarına inandığını gösteren çok boyutlu bir kavramdır. Swailes (2002) örgütsel bağlılık kavramını kişinin çalıştığı kuruma karşı olan duygusal tepkilerini ifade etmek, kurumun amaçlarına ve değerlerine bağlılık ile ilgili rolleri üstlenmek ve kendi menfaatleri yerine kurumun menfaatlerine bağlanmak şeklinde ifade etmiştir.

Allen ve Meyer (1990) örgütsel bağlılığı, duygusal (affective), devam (continuance), normatif (normative) bağlılık olarak sınıflara ayırmıştır. Duygusal (affective) bağlılık, çalışanın kuruma duygusal bağlılığı ile özdeşleşmesi ve güçlü duygusal bağları ile kurumda kendi istekleri ile kalması olarak ifade edilmiştir. Devam (continuance), bağlılığı, çalışanın kurumdan ayrılması maliyet oluşturacağı için bu olumsuzlara dikkat ederek zorunlu olarak çalışmaya devam etmesi şeklinde tanımlanmıştır. Normatif (normative) bağlılık ise çalışan kendini kuruma karşı yükümlü hissettiği için kuruma bağlanması ve çalışmaya zorunlu bir şekilde devam etmesi olarak ifade edilmiştir (Meyer ve Allen, 1997, 11). Üç bağlılık türünün ortak tarafı, çalışanları bir kuruma bağlayan ve onların kurum ile olan birlikteliğinin bitip bitmeyeceği kararlarını etkileyen psikolojik bir durumu göstermesidir (Yavuz ve Bedük, 2016).

Örgütsel bağlılığı etkileyen etkenler kişisel, örgütsel ve örgüt dışı etkenler olarak üç gruba ayrılmıştır. 1) Kişisel etkenler; cinsiyet, eğitim düzeyi, kıdem, işten beklentiler, karakteristik özelliklerdir. 2) Örgütsel etkenler; yönetim ve liderlik stili, maaş/ücret seviyesi, işin kalitesi ve önemi, mükafatlar, örgütsel kültür ve adalet, rol belirsizliği, takım çalışmaları, denetimdir. 3) Örgüt dışı etkenler ise farklı bir iş bulma gibi etkenlerdir. (Sökmen ve Şimşek, 2016, 608; Hoş ve Oksay, 2015)

Örgütsel bağlılığın örgütler ve çalışanlar açısından büyük faydaları bulunmaktadır. Çalışanların örgütsel bağlılığını yükseltmek yönetsel amaçlardan birisidir (Durna ve Eren 2005: 211). Bu sebeple örgütlerdeki yöneticiler çalışanların iş yaşam kalitesini ve verimliliğini düşürecek bütün etmenlerin ortadan kaldırılması için çabalarırken aynı zamanda örgütsel bağlılığı artıracak faaliyetler yapması gerekmektedir (Güven ve Kaplan, 2017, 307).

2. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ:

2.1. Araştırmanın Amaç ve Modeli:

Bu çalışma da Konya Büyükşehir Belediyesi Fen İşleri Dairesi çalışanlarının örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri ölçülüp ve bu iki kavram arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amacı ile yapılmıştır. Çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. "İlişkisel tarama modelinde çalışmalarda yer alan iki veya daha fazla sayıdaki değişken arasındaki ilişki ortaya çıkarılmaya çalışılmaktadır" (Gürbüz ve Şahin, 2018, 107). Bu doğrultuda, tarama modeline uygun bir şekilde hareket edilerek var olan durum ortaya çıkarılmaya çalışılmış ve bunun için aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H1: "Örgütsel Sinizm" ve alt boyutların cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılıklar vardır.

H2: "Örgütsel Sinizm" ve alt boyutların medeni durum değişkeni arasında anlamlı farklılıklar vardır.

H3: "Örgütsel Sinizm" ve alt boyutların eğitim seviyesi değişkeni arasında anlamlı farklılıklar vardır.

H4: "Örgütsel Sinizm" ve alt boyutların ile hizmet süresi değişkeni arasında anlamlı farklılıklar vardır.

H5: "Örgütsel Bağlılık" ve alt boyutların cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılıklar vardır.

H6: "Örgütsel Bağlılık" ve alt boyutların medeni durum değişkeni arasında anlamlı farklılıklar vardır

H7: "Örgütsel Bağlılık" ve alt boyutların eğitim seviyesi değişkeni arasında anlamlı farklılıklar vardır

H8: "Örgütsel Bağlılık" ve alt boyutların hizmet süresi değişkeni arasında anlamlı farklılıklar vardır

H9: "Örgütsel Sinizm" ile "Örgütsel Bağlılık" arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır

2.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi:

Araştırmanın evreni Konya Büyükşehir Belediyesi Fen İşleri Dairesi çalışanlarından oluşmaktadır. Bu bilgiler dahilinde örneklem sayısının tamamına ulaşma şansımız olduğu için örneklem belirlenmemiştir. Toplam kadrolu çalışan sayısı 165 kişiden oluşmaktadır. 4 kişi saha çalışmasında olup 161 kişiye anket yapılmıştır. 5 anket farklı nedenlerden ötürü değerlendirilmeye alınmamış ve 156 anket analize alınmıştır.

2.3. Araştırmanın Ölçekleri:

Çalışma grubuna anket uygulanacak olup anketin ilk başında katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni hal, eğitim düzeyleri, hizmet sürelerinin ve çalıştıkları pozisyon belirlenmesi amacıyla araştırmacılar tarafından oluşturulan "6" soruluk demografik bilgi formu yer almaktadır.

Örgütsel sinizme ilişkin verileri toplamak için Brandes, Dhalwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen ve "13" maddeden oluşan geçerliliği ve güvenliği test edilmiş olan, Türkçe'ye ise Kalağan (2009) tarafından çevrilen ve geçerlilik-güvenirliliğini tekrar test edilen "Örgütsel Sinizm Ölçeği" yer almıştır. Ölçek "Bilişsel Boyut", "Duyuşsal Boyut" ve "Davranışsal Boyut" olmak üzere üç boyut yer almaktadır. "Bilişsel Boyut" ile ilgili "5" madde (1, 2, 3, 4, 5), "Duyuşsal boyut" ile ilgili "4" madde (6, 7, 8, 9) ve



“Davranışsal Boyut” ile ilgili “4” madde (10, 11, 12, 13) bulunmaktadır. Ayrıca ölçek 5’li “Likert” sistemine göre uyarlanmıştır. Sistemde ölçekteki ifadelerin puanlaması;

(1) “Hiç Katılmıyorum”, (2) “Katılmıyorum”, (3) “Kısmen Katılıyorum”, (4) “Katılıyorum” ve (5) “Tamamen Katılıyorum” şeklinde kodlanmıştır.

Örgütsel bağlılığa ilişkin verileri toplamak için ise Meyer ve Allen (1984) tarafından geliştirilen ve Boylu vd. (2007) tarafından Türkçe’ye uyarlanan gerekli geçerlilik ve güvenilirlik testleri yapılan Örgütsel Bağlılık Ölçeği (Organizational Commitment Questionere: OCQ)“inde “17” adet soru bulunmaktadır. Üç boyutu bulunan bu ölçeğin; ilki “Duygusal Bağlılık”, ikincisi Devam Bağlılığı”, üçüncüsü ise “Normatif Bağlılık” boyutlarıdır. Her bir boyutu ölçmek için maddeler bulunmaktadır. Bunlar (14,15,16,17,18,19). maddeler “Duygusal Bağlılık”, (20,21,22,23,24,25). maddeler “Devam Bağlılığı”, (26,27,28,29,30). maddeler ise “Normatif Bağlılık” boyutudur. Yine örgütsel bağlılık ölçeği de 5’li “Likert” sistemine göre uyarlanmıştır. Sistemde ölçekteki ifadelerin puanlaması; (1) “Hiç Katılmıyorum”, (2) “Katılmıyorum”, (3) “Kısmen Katılıyorum”, (4) “Katılıyorum” ve (5) “Tamamen Katılıyorum” şeklinde kodlanmıştır.

2.4. Veri Analizi ve Bulgular:

Araştırmada istatistiksel analizler “SPSS for Windows 22,0” programı vasıtasıyla bulgular elde edilmiştir. Bu bulgular arasında farklılık olup olmadığını tespit edebilmek için gruplar arasındaki kıyaslamalarda bağımsız örnekler için olan “Independent Samples T testi”, iki gruptan daha fazla olduğu durumlarda “One Way Anova” testi, “Örgütsel Sinizm” ve “Örgütsel Bağlılık” arasındaki ilişkiyi tespit edebilmek amacı ile “Cronbach Alfa Korelasyon” analiz testinden yararlanılmıştır. Ayrıca gruplardan kaynaklanan farklılığın hangi grupların sebep olduğunu ortaya çıkarabilmek adına “Tukey” testinden yararlanılmıştır. Sonuçlar “p<0,05” anlamlılık düzeyi dikkate alınarak incelenmiştir.”

Tablo 1. Kullanılan ölçeklere ilişkin “Cronbach's Alpha” değerleri

	Soru Sayısı	Cronbach's Alpha
Örgütsel Bağlılık Ölçeği		
Duygusal Bağlılık	6	0.898
Devam Bağlılık	6	0.783
Normatif Bağlılık	5	0.854
Ölçek Toplam	17	0.905
Örgütsel Sinizm Ölçeği		
Bilişsel Boyut	5	0.911
Duyuşsal Boyut	4	0.968
Davranışsal Boyut	4	0.820
Ölçek Toplam	13	0.946

Araştırmada kullanılan “Örgütsel Bağlılık” ölçeğinin ve alt boyutlarının, “Örgütsel Sinizm” ve alt boyutlarının Tablo 1’e göre Cronbach Alpha değerinin sosyal bilimler açısından son derece güvenilir olduğu görülmektedir (Özcan, 2013, 105; Boylu vd., 2007, 9) Katılımcıların “Örgütsel Sinizm” ve “Örgütsel Bağlılık” düzeyleri Tablo 2 ve Tablo3 de belirtilmiştir.

Tablo 2. Araştırmaya katılan bireylerin verdikleri cevaba göre “Örgütsel Sinizm” düzeyleri

	N	Ort.	Ss	Min.	Max.
Bilişsel Boyut	156	3,006	1,129	1,000	5,000
Duyuşsal Boyut	156	2,464	1,426	1,000	5,000
Davranışsal Boyut	156	2,552	1,095	1,000	5,000
Örgütsel Sinizm	156	2,674	1,216	1,000	5,000

Araştırmaya katılanların “Bilişsel Boyut” düzeyi orta (3,006 ± 1,129); “Duyuşsal Boyut” düzeyi düşük (2,491 ± 1,426); “Davranışsal Boyut” düzeyi orta (2,552 ± 1,095) ve “Örgütsel Sinizm” düzeyleri orta (2,674 ± 1,216) olarak saptanmıştır.



Tablo 3. Araştırmaya katılan bireylerin verdikleri cevaba göre “Örgütsel Bağlılık” düzeyleri

	N	Ort.	Ss	Min.	Max.
Duygusal Bağlılık	156	3,048	1,072	1,000	5,000
Devam Bağlılığı	156	2,543	0,900	1,000	5,000
Normatif Bağlılık	156	2,610	1,014	1,000	5,000
Örgütsel Bağlılık	156	2,733	1,000	1,000	5,000

Araştırmaya katılanların “Duygusal Bağlılık” düzeyi orta ($3,048 \pm 1,072$); “Devam Bağlılığı” düzeyi düşük ($2,543 \pm 0,900$); “Normatif Bağlılık” düzeyi orta ($2,610 \pm 1,014$) ve Örgütsel Bağlılık düzeyleri orta ($2,733 \pm 1$) olarak saptanmıştır.

Tablo 4. Araştırmaya katılanlara ait demografik bilgiler

Cinsiyet	n	%
Erkek	129	82,7
Kadın	27	17,3
Toplam	156	100,0
Medeni Durum	n	%
Bekar	18	11,5
Evli	138	88,5
Toplam	156	100,0
Eğitim Durumu	n	%
İlkokul	20	12,8
İlköğretim	13	8,3
Lise	19	12,2
Ön lisans	37	23,7
Lisans	48	30,8
Lisansüstü	19	12,2
Toplam	156	100,0
Hizmet Süresi	n	%
0-5 Yıl	59	37,8
6-10 Yıl	43	27,6
11-15 Yıl	31	19,9
16-20 Yıl	14	9,0
21 yıl ve üstü	9	5,8
Toplam	156	100,0

Araştırmaya katılımcıların yaş ortalamaları 36.71 ± 6.42 olan kişiler katılmıştır. 129’u (%82,7) erkek, 27’si (%17,3) kadındır. 138’i (%54,6) evli, 18’i (%11,5) bekaardır. 20’si (%12,8) ilkokul, 13’ü (%8,3) ilköğretim, 19’u (%12,2) lise, 37’si (%23,7) ön lisans, 48’i (%30,8) lisans, 19’u (%12,2) yüksek lisanstır. 59’u (%37,8) 0-5 yıl arası çalışan, 43’ü (%27,6) 6-10 yıl arası çalışan, 31’i (%19,9) 11-15 yıl arası çalışan, 14’ü (%9) 16-20 yıl arası çalışan ise 9’u (%5,8) 21 yıl ve üstü çalışanlardır.

Tablo 5. Cinsiyet değişkenin Örgütsel Sinizm ölçeği alt boyutlara ait sonuçları

Alt Boyutlar	CİNSİYET	N	Ort	SS	t	p
Bilişsel Boyut	Kadın	27	2,7259	0,84880	-1,424	0,156
	Erkek	129	3,0651	1,17371		
Duyuşsal Boyut	Kadın	27	2,0741	1,26113	-1,576	0,117
	Erkek	129	2,5465	1,44623		
Davranışsal Boyut	Kadın	27	2,2685	0,57565	-1,489	0,138
	Erkek	129	2,6124	1,16842		

“*p<0.05, SS; Standart Sapma”

“Örgütsel sinizm” ölçeği ile alt boyutlarının cinsiyet değişkenine bağlı olarak farklılık gösterip göstermediği Independent Samples T testi ile test edilmiştir. Sonucunda ise anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bu bakımdan kadın ve erkeklerin “Bilişsel Boyut”, “Duyuşsal Boyut” ve “Davranışsal Boyut” arasında fark yoktur.



Tablo 6. Cinsiyet değişkeninin “Örgütsel Bağlılık” ölçeği alt boyutlara ait sonuçları

	CİNSİYET	N	Ort.	SS	t	p
Duygusal Bağlılık	Kadın	27	3,1481	1,24922	0,532	0,596
	Erkek	129	3,0271	1,03619		
Devam Bağlılığı	Kadın	27	2,6481	,77257	0,661	0,509
	Erkek	129	2,5220	,92571		
Normatif Bağlılık	Kadın	27	2,7840	1,01149	0,980	0,329
	Erkek	129	2,5736	1,01506		

“*p<0.05, SS; Standart Sapma”

“Örgütsel Bağlılık” ölçeği ile alt boyutların cinsiyet değişkenine bağlı olarak farklılık gösterip göstermediği “Independent Samples T” testi ile test edilmiştir. Sonucunda ise anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bulgular bakımından cinsiyet değişkenine bağlı olarak “Duygusal Bağlılık”, “Devam Bağlılığı” ve “Normatif Bağlılık” arasında fark olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 7. Medeni durum değişkeninin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlara ait sonuçları

Örgütsel Sinizm Ölçeği	Medeni Durumu	N	Ortalama	SS	t	p
Bilişsel Boyut	Bekar	18	3,2556	1,31740	0,995	0,321
	Evli	138	2,9739	1,10363		
Duyuşsal Boyut	Bekar	18	2,5833	1,74474	0,375	0,708
	Evli	138	2,4493	1,38295		
Davranışsal Boyut	Bekar	18	3,0417	1,30398	2,033	0,044*
	Evli	138	2,4891	1,05413		
Örgütsel Bağlılık Ölçeği						
Duygusal Bağlılık	Bekar	18	3,3426	1,24390	1,241	0,217
	Evli	138	3,0097	1,04729		
Devam Bağlılığı	Bekar	18	2,8056	,93104	1,315	0,190
	Evli	138	2,5097	,89374		
Normatif Bağlılık	Bekar	18	2,8519	1,29212	1,076	0,284
	Evli	138	2,5785	,97374		

“*p<0.05, SS; Standart Sapma, Ort; Ortalama”

“Örgütsel Sinizm” ölçeği ile alt boyutların medeni durum değişkenine bağlı olarak farklılık gösterip göstermediği “Independent Samples T” testi ile test edilmiştir. Sonucunda ise medeni durum değişkenine bağlı olarak “Bilişsel Boyut” ve “Duyuşsal Boyut” arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Fakat medeni durum değişkenine bağlı olarak evli ve bekar kişilerin “Davranışsal Boyut” seviyeleri arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir $t(154)=2,03; p=0,04$. Bulguya göre bekar kişilerin “Davranışsal Boyut” seviyesinin evli kişilere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir $d=0,51$.

“Örgütsel Bağlılık” ile alt boyutların medeni durum değişkenine bağlı olarak farklılık gösterip göstermediği “Independent Samples T” testi ile test edilmiştir. Sonucunda ise medeni durum değişkenine bağlı olarak “Duygusal Bağlılık”, “Devam Bağlılığı” ve “Normatif Bağlılık” arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 8. Kullanılan ölçeklere ait alt boyutların eğitim değişkenine göre anova sonuçları

		N	Ortalama	SS	f	p	Anlamlılık Düzeyi
Örgütsel Sinizm Ölçeği							
Bilişsel Boyut	İlkokul	1	20	3,7800	3,256	*0,008	1-5 1-6
	İlköğretim	2	13	3,1077			
	Lise	3	19	3,1789			
	Önlisans	4	37	3,0270			
	Lisans	5	48	2,7292			
	Lisansüstü	6	19	2,6105			
	Toplam		156	3,0064			
Duyuşsal Boyut	İlkokul	1	20	3,3625	3,974	*0,002	1-2 1-5 1-6
	İlköğretim	2	13	1,9423			
	Lise	3	19	3,1184			
	Önlisans	4	37	2,3784			
	Lisans	5	48	2,2813			



	Lisansüstü	6	19	1,8553	1,02509			
	Toplam		156	2,4647	1,42344			
Davranışsal Boyut	İlkokul	1	20	3,1500	1,51831	3,206	*0,009	1-2
	İlköğretim	2	13	1,9808	1,18788			
	Lise	3	19	3,0263	1,13313			
	Önlisans	4	37	2,3243	1,09269			
	Lisans	5	48	2,4740	,87251			
	Lisansüstü	6	19	2,4868	,54945			
	Toplam		156	2,5529	1,09545			
Örgütsel Bağlılık Ölçeği								
Duygusal Bağlılık	İlkokul	1	20	2,6667	1,33552	5,465	*0,000	2-5 3-5 3-6
	İlköğretim	2	13	2,3846	1,03500			
	Lise	3	19	2,3509	,94916			
	Önlisans	4	37	3,1847	,86047			
	Lisans	5	48	3,4167	,97425			
	Lisansüstü	6	19	3,4035	,96115			
	Toplam		156	3,0481	1,07263			
Devam Bağlılığı	İlkokul	1	20	2,4917	,89911	3,705	*0,003	2-4 2-5 2-6
	İlköğretim	2	13	1,7179	,94620			
	Lise	3	19	2,4035	,87897			
	Önlisans	4	37	2,8604	,97064			
	Lisans	5	48	2,5208	,79421			
	Lisansüstü	6	19	2,7456	,67442			
	Toplam		156	2,5438	,90004			
Normatif Bağlılık	İlkokul	1	20	2,5500	1,20319	4,312	*0,001	2-5 3-5
	İlköğretim	2	13	1,9231	,88353			
	Lise	3	19	2,1228	,94255			
	Önlisans	4	37	2,4955	1,02777			
	Lisans	5	48	3,0174	,89538			
	Lisansüstü	6	19	2,8246	,77673			
	Toplam		156	2,6100	1,01432			

*p<0.05, SS; Standart Sapma, Ort; Ortalama"

"Örgütsel Sinizm" ölçeği ile alt boyutların eğitim seviyesi değişkenine bağlı olarak farklılık gösterip göstermediği "One Way Anova" ile test edilmiş ve alt boyutlar ile eğitim seviyesi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. "Bilişsel Boyut" ile eğitim seviyesi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($f = (5,150) = 3,25$ $p=0,00$). Ayrıca anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek için "Tukey" testi uygulanmış ve sonucunda "Bilişsel Boyut" seviyesinde "İlkokul" mezunları ile "Lisans" ve "Lisansüstü" mezunlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu bağlamda "İlkokul" mezunlarının "Bilişsel Boyut" seviyesi "Lisans" ve "Lisansüstü" mezunlara göre daha yüksektir. "Duyuşsal Boyut" ile eğitim seviyesi değişkeni arasında da anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($f = (5,150) = 3,97$ $p=0,00$) ve anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek için "Tukey" testi uygulanmıştır. Sonucunda "Duyuşsal Boyut" seviyesinde "İlkokul" mezunları ile "İlköğretim", "Lisans" ve "Lisansüstü" mezunlar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. "İlkokul" mezunların "Duyuşsal Boyut" seviyesi "İlköğretim", "Lisans" ve "Lisansüstü" mezunlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Son olarak "Davranışsal Boyut" ile eğitim seviyesi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($f = (5, 150) = 3,20$ $p=0,00$). Ayrıca anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek için "Tukey" testi uygulanmış ve sonucunda "Davranışsal Boyut" seviyesinde "İlkokul" mezunları ile "İlköğretim" mezunları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu bağlamda "İlkokul" mezunlarının "Davranışsal Boyut" seviyesi "İlköğretim" mezunlarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

"Örgütsel Bağlılık" ile alt boyutların eğitim seviyesi değişkenine bağlı olarak farklılık gösterip göstermediği "One Way Anova" ile test edilmiş ve alt boyutlar ile eğitim seviyesi arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. "Duygusal Bağlılık" boyutu ile eğitim seviyesi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($f = (5,150) = 5,46$ $p=0,00$). Ayrıca anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek için "Tukey" testi uygulanmış ve sonucunda "Duygusal Bağlılık" seviyesinde "İlköğretim" mezunları ile "Lisans" mezunları arasında ve "Lise" mezunları ile "Lisans" ve "Lisansüstü" mezunları arasında da anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle "İlkokul" mezunlarının "Duygusal Bağlılık" seviyesi "Lisans" mezunlarına göre daha düşük seviyededir. "Lise" mezunlarının ise "Lisans" ve "Lisansüstü" mezunlarına göre "Duygusal Bağlılık" seviyesi daha düşüktür. "Devam Bağlılığı"



ile eğitim seviyesi değişkeni arasında da anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($f = (5, 150) = 3,70$ $p=0,00$) ve anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek için "Tukey" testi uygulanmıştır. Sonucunda "Devam Bağlılığı" seviyesinde "İlköğretim" mezunları ile "Ön lisans", "Lisans" ve "Lisansüstü" mezunları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. "İlköğretim" mezunlarının "Devam Bağlılığı" seviyesi "Ön lisans", "Lisans" ve "Lisansüstü" mezunlarına göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Son olarak "Normatif Bağlılık" ile eğitim seviyesi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($f = (5, 150) = 4,31$ $p=0,00$). Ayrıca anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek için "Tukey" testi uygulanmış ve sonucunda "Normatif Bağlılık" seviyesinde "İlköğretim" mezunları ile "Lisans" mezunları arasında ve "Lise" mezunları ile "Lisans" mezunları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu nedenle "İlköğretim" mezunlarının "Normatif Bağlılık" seviyesi 'Lisans' mezunlarına göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca 'Lise' mezunlarının ise "Normatif bağlılık" boyutu 'Lisans' mezunlarına göre daha düşük seviyededir.

Tablo 9. Kullanılan ölçeklere ait alt boyutların hizmet yılı değişkenine göre anova sonuçları

		N	Ortalama	SS	f	p	Anlamlılık Düzeyi	
Örgütsel Sinizm Ölçeği								
Bilişsel Boyut	"0-5 Yıl"	1	59	3,1831	1,35305	2,506	*0,044	2-5
	"6-10 Yıl"	2	43	2,7395	,94469			
	"11-15 Yıl"	3	31	2,7935	,79747			
	"16-20 Yıl"	4	14	3,0286	1,16317			
	"21 yıl ve üstü"	5	9	3,8222	,79022			
	Toplam		156	3,0064	1,12918			
Duyuşsal Boyut	"0-5 Yıl"	1	59	2,6483	1,55857	1,471	0,214	-
	"6-10 Yıl"	2	43	2,4244	1,38716			
	"11-15 Yıl"	3	31	1,9677	,87021			
	"16-20 Yıl"	4	14	2,6429	1,78862			
	"21 yıl ve üstü"	5	9	2,8889	1,42583			
	Toplam		156	2,4647	1,42344			
Davranışsal Boyut	"0-5 Yıl"	1	59	2,9958	1,28107	5,506	*0,000	1-2 1-3
	"6-10 Yıl"	2	43	2,1977	0,88230			
	"11-15 Yıl"	3	31	2,1694	0,73990			
	"16-20 Yıl"	4	14	2,3571	0,73846			
	"21 yıl ve üstü"	5	9	2,9722	1,16890			
	Toplam		156	2,5529	1,09545			
Örgütsel Bağlılık Ölçeği								
Duygusal Bağlılık	"0-5 Yıl"	1	59	3,0847	1,06376	2,419	0,051	-
	"6-10 Yıl"	2	43	2,8605	1,11266			
	"11-15 Yıl"	3	31	3,4409	0,86875			
	"16-20 Yıl"	4	14	3,0476	1,27170			
	"21 yıl ve üstü"	5	9	2,3519	0,88759			
	Toplam		156	3,0481	1,07263			
Devam Bağlılığı	"0-5 Yıl"	1	59	2,5028	0,85908	2,430	*0,050	2-3
	"6-10 Yıl"	2	43	2,2713	1,01772			
	"11-15 Yıl"	3	31	2,8925	0,86768			
	"16-20 Yıl"	4	14	2,7262	0,74709			
	"21 yıl ve üstü"	5	9	2,6296	0,47710			
	Toplam		156	2,5438	0,90004			
Normatif Bağlılık	"0-5 Yıl"	1	59	2,5650	1,14847	1,095	0,361	-
	"6-10 Yıl"	2	43	2,4535	0,86321			
	"11-15 Yıl"	3	31	2,8333	0,83333			
	"16-20 Yıl"	4	14	2,5119	1,09674			
	"21 yıl ve üstü"	5	9	3,0370	1,15704			
	Toplam		156	2,6100	1,01432			

* $p < 0,05$, SS; Standart Sapma, Ort; Ortalama"

"Örgütsel Sinizm" ölçeği ile alt boyutların hizmet süresine bağlı olarak farklılık gösterip göstermediği "One Way Anova" ile test edilmiştir. "Duyuşsal Boyut" ile hizmet süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık görülemedi. "Bilişsel Boyut" ile hizmet süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($f = (4, 151) = 2,50$ $p=0,04$). Ayrıca anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek için "Tukey" testi uygulanmış ve sonucunda "Bilişsel Boyut" seviyesinde "0-5 yıl" arası çalışanlar ile "21 yıl ve üzeri" çalışanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu bağlamda "0-5 yıl" arası çalışanların "Bilişsel Boyut" seviyesi "21 yıl ve üzeri" çalışanlara göre daha düşük olduğu tespit



edilmiştir. “Davranışsal Boyut” ile hizmet süresi arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($f = (4, 151) = 5,50$ $p=0,00$) ve anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek için “Tukey” testi uygulanmıştır. Sonucunda “Davranışsal Boyut” seviyesinin ‘0-5 yıl’ arası çalışanlar ile ‘6-10 yıl’ arası çalışanlar ve ‘11-15 yıl’ arası çalışanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. ‘0-5 yıl’ arası çalışanların “Davranışsal Boyut” seviyesi diğerlerine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

“Örgütsel Bağlılık” ile alt boyutların hizmet süresin değişkenine bağlı olarak farklılık gösterip göstermediği “One Way Anova” ile test edilmiştir. “Duygusal Bağlılık” ve “Normatif Bağlılık” boyutunun hizmet süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. “Devam Bağlılığı” ile hizmet süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($f = (5, 150) = 2,43$ $p=0,05$). Ayrıca anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek için “Tukey” testi uygulanmış ve sonucunda “Devam Bağlılığı” seviyesinin ‘6-10 yıl’ arası çalışanlar ile ‘11-15 yıl’ arası çalışanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu nedenle ‘6-10 yıl’ arası çalışanların “Devam Bağlılığı” seviyesi “11-15 yıl’ arası çalışanlar göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 10. Araştırmaya katılan bireylerin verdikleri cevaba göre örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık alt boyutlarına ait korelasyon sonuçları

		Bilişsel Boyut	Duyuşsal Boyut	Davranışsal Boyut	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık
Örgütsel Sinizm Ölçeği							
Bilişsel Boyut							
Duyuşsal Boyut	r	0,755**					
	p	0,000					
	N	156					
Davranışsal Boyut	r	0,657**	0,655**				
	p	0,000	0,000				
	N	156	156				
Örgütsel Bağlılık Ölçeği							
Duygusal Bağlılık	r	-0,353**	-0,531**	-,335**			
	p	0,000	0,000	0,000			
	N	156	156	156			
Devam Bağlılığı	r	-0,014	-0,072	0,040	0,409**		
	p	0,860	0,370	0,621	0,000		
	N	156	156	156	156		
Normatif Bağlılık	r	-0,187*	-0,275**	-0,073	0,609**	0,546**	
	p	0,019	0,001	0,362	0,000	0,000	
	N	156	156	156	156	156	

**p<0.01, *p<0.05”

“Örgütsel Sinizm” ile kendi alt boyutlarındaki ilişkisi incelendiği takdirde boyutlar arasında pozitif yönlü doğrusal ilişki olduğu bulunmuştur. “Bilişsel Boyut” ile “Duyuşsal Boyut” arasında kuvvetli derecede pozitif yönlü doğrusal ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=0,755$, $p=0,00$). “Bilişsel Boyut” ile “Davranışsal Boyut” arasında orta derece pozitif yönlü doğrusal ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=0,65$, $p=0,00$) ve “Duyuşsal Boyut” ile “Davranışsal Boyut” arasında orta derece pozitif yönlü doğrusal ilişki olduğu ($r=0,65$, $p=0,00$) tespit edilmiştir.

“Örgütsel Bağlılık” ile kendi alt boyutlarındaki ilişkisi incelendiği takdirde boyutlar arasında pozitif yönlü doğrusal ilişki olduğu bulunmuştur. “Duygusal Bağlılık” ile “Devam Bağlılığı” arasında orta derece pozitif yönlü doğrusal ilişki olduğu ($r=0,40$, $p=0,00$) tespit edilmiştir. “Duygusal Bağlılık” ile “Normatif Bağlılık” arasında orta derece pozitif yönlü doğrusal ilişki olduğu ($r=0,60$, $p=0,00$) tespit edilmiştir. “Duygusal Bağlılık” ile “Normatif Bağlılık” arasında ise orta derece pozitif yönlü doğrusal ilişki olduğu ($r=0,547$, $p=0,00$) tespit edilmiştir.

“Örgütsel Bağlılık” ölçeği ile “Örgütsel Sinizm” ölçeği alt boyutları arasındaki ilişkisi incelendiği takdirde; “Duygusal Bağlılık” ile “Bilişsel Boyut” arasında negatif yönlü orta derece anlamlı ilişki olduğu ($r = -0,35$, $p=0,00$), “Duyuşsal Boyut” ile negatif yönlü orta derece anlamlı ilişki olduğu ($r = -0,53$, $p=0,00$) ve son olarak “Davranışsal Boyut” ile arasında negatif yönlü orta derece anlamlı ilişki olduğu ($r=0,33$, $p=0,00$) tespit edilmiştir. “Devam Bağlılığı” ile “Örgütsel Sinizm”in alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. “Normatif Bağlılık” ile “Bilişsel Boyut” arasında negatif yönlü zayıf derece anlamlı ilişki



olduğu ($r=-0,18$, $p=0,01$), “Duyuşsal Boyut” ile negatif yönlü zayıf derece anlamlı ilişki olduğu ($r=-0,27$, $p=0,01$) ve “Davranışsal Boyut” ile arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

SONUÇ

Günümüzde kurumların hedeflerini gerçekleştirmesi ve etkin işler yürütmesinde çalışanların rolü tartışılmayacak derece önemlidir. Bu sebeple çalışanların kurum için besledikleri aidiyet duygusu ve olumsuz şekildeki tutumları da geri plana atılmaması gereken bir konu olduğu düşünülmektedir. Son yıllarda bu konulara ilişkin yapılan çok sayıda çalışmada bu düşünceyi destekler niteliktedir. İşte bu yüzden çalışmada Konya Büyükşehir Belediyesi Fen İşleri Dairesi çalışanlarının “Örgütsel Sinizm” ile “Örgütsel Bağlılık” arasında nasıl bir ilişki olduğu, bu iki değişkenin alt boyutları arasında ne tür bir ilişki olduğu ve son olarak bu alt boyutların demografik özellikler ile arasında nasıl bir ilişki olduğunu araştırmak amaç olarak belirlenmiştir. Çıkan sonuçlar şöyledir;

Araştırmaya katılanların vermiş oldukları cevaplar neticesinde; “Örgütsel Sinizm” düzeyleri orta (2,67); alt boyutlarında ise “Bilişsel Boyut” düzeyi orta (3,06); “Duyuşsal Boyut” düzeyi düşük (2,49); “Davranışsal Boyut” düzeyi orta (2,55) olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel Bağlılık düzeyleri orta (2,73); alt boyutlarında ise “Duyuşsal Bağlılık” düzeyi orta (3,04); “Devam Bağlılığı” düzeyi düşük (2,54); “Normatif Bağlılık” düzeyi orta (2,64) olduğu tespit edilmiştir.

“Örgütsel Sinizm” ve alt boyutlarının cinsiyet değişkenine göre değerlendirildiğinde aralarında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre “H1: Örgütsel sinizm ve alt boyutların cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılıklar vardır” hipotezi kabul edilmemiştir. Yapılan farklı araştırmalar incelendiğinde Yavuz ve Bedük (2016), Yüksel (2015) tarafından bulunan bulgular sonuçları destekler niteliktedir.

“Örgütsel Sinizm” ve alt boyutları medeni durum değişkenine göre değerlendirildiğinde “Bilişsel Boyut” ve “Duyuşsal Boyut” arasında anlamlı bir farklılık olmadığı fakat medeni durum değişkenine bağlı olarak evli kişilerin “Davranışsal Boyut” u ile bekar kişilerin “Davranışsal Boyut” u arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bulguya göre bekar kişilerin “Davranışsal Boyut” unun evli kişilere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre “H2: Örgütsel sinizm ve alt boyutların medeni durum değişkeni arasında anlamlı farklılıklar vardır.” hipotezi “Bilişsel Boyut” ve “Duyuşsal Boyut” için kabul edilmezken “Davranışsal Boyut” için kabul edilmiştir. Yapılan farklı araştırmalar incelendiğinde Caz (2018), Yüksel (2015) tarafından bulunan bulgular sonuçları destekler niteliktedir.

“Örgütsel Sinizm” ve alt boyutları eğitim seviyesi değişkenine göre değerlendirildiğinde aralarında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. “Bilişsel Boyut” ile eğitim seviyesi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılığın “İlkokul” mezunlarının “Lisans” ve “Lisansüstü” mezunları arasındaki anlamsal farklılıktan kaynaklandığı tespit edilmiştir. Ayrıca “İlkokul” mezunlarının “Bilişsel Boyut” düzeyi diğerlerine göre daha yüksektir. “Duyuşsal Boyut” ile eğitim seviyesi değişkeni arasında da anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılığın “İlkokul” mezunlarının “İlköğretim”, “Lisans” ve “Lisansüstü” mezunları arasındaki anlamsal farklılıktan kaynaklandığı tespit edilmiştir. Ayrıca “İlkokul” mezunlarının “Duyuşsal Boyut” düzeyi diğerlerine göre daha yüksektir. “Davranışsal Boyut” ile eğitim seviyesi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılığın “İlkokul” mezunları ile “İlköğretim” mezunları arasındaki anlamsal farklılıktan kaynaklandığı tespit edilmiştir. Ayrıca “İlkokul” mezunlarının “Davranışsal Boyut” düzeyi diğerlerine göre daha yüksektir. Bu sonuçlara göre “H3: Örgütsel sinizm ve alt boyutların eğitim seviyesi değişkeni arasında anlamlı farklılıklar vardır” hipotezi kabul edilmiştir. Yapılan farklı araştırmalar incelendiğinde Altınöz vd. (2011), Ercelep (2015) tarafından bulunan bulgular sonuçları destekler niteliktedir. “Örgütsel Sinizm” ve alt boyutları hizmet süresi değişkenine göre değerlendirildiğinde “Bilişsel Boyut” ile “Davranışsal Boyut” arasında anlamlı bir fark olduğu ve “Duyuşsal Boyut” ile hizmet süresi değişkeni arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. “Bilişsel Boyut” ile hizmet süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılığın “0-5 yıl” arası çalışanları ile “21-yıl üzeri” çalışanlar arasındaki anlamsal farklılıktan kaynaklandığı tespit edilmiştir. Ayrıca “0-5 yıl” arası çalışanların “Bilişsel Boyut” düzeyi “21-yıl üzeri” çalışanlara göre daha yüksektir. “Davranışsal Boyut” ile hizmet süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılığın “0-5 yıl” arası çalışanları ile “6-10 yıl” arası çalışanlar ve “11-15 yıl” arası çalışanlar arasındaki anlamsal farklılıktan kaynaklandığı tespit edilmiştir. Ayrıca “0-5 yıl” arası çalışanların “Davranışsal Boyut” seviyesi “6-10 yıl” arası ve “11-15 yıl” arası çalışanlar göre daha yüksektir. Bu sonuçlara göre “H4: Örgütsel sinizm ve alt boyutların ile hizmet süresi değişkeni arasında anlamlı farklılıklar vardır” hipotezi “Bilişsel Boyut” ile “Davranışsal Boyut” için kabul edilirken “Duyuşsal Boyut” için kabul edilmemiştir. Yapılan farklı araştırmalar incelendiğinde Ercelep (2015), Yüksel



(2015) tarafından bulunan bulgular sonuçları desteklememektedir. Desteklenmemesinin nedeni olarak çalışma evreninin farklı olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

“Örgütsel Bağlılık” ve alt boyutları cinsiyet değişkenine göre değerlendirildiğinde aralarında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre “H5: Örgütsel bağlılık ve alt boyutların cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılıklar vardır” hipotezi kabul edilmemiştir. Yapılan farklı araştırmalar incelendiğinde Boylu vd. (2007), Acar ve Türkoğlu (2017), Altınöz vd. (2011), Ak ve Sezer (2018) tarafından bulunan bulgular sonuçları destekler niteliktedir.

“Örgütsel Bağlılık” ve alt boyutları medeni durum değişkenine göre değerlendirildiğinde aralarında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre “H6: Örgütsel bağlılık ve alt boyutların medeni durum değişkeni arasında anlamlı farklılıklar vardır.” hipotezi kabul edilmemiştir. Yapılan farklı araştırmalar incelendiğinde Çetin (2015), Acar ve Türkoğlu (2017) tarafından bulunan bulgular sonuçları destekler niteliktedir.

“Örgütsel Bağlılık” ve alt boyutları eğitim seviyesi değişkenine göre değerlendirildiğinde aralarında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. “Duygusal Bağlılık” ile eğitim seviyesi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılığın “İlköğretim” mezunları ile “Lisans” mezunları arasında ve “Lise” mezunları ile “Lisans” ve “Lisansüstü” mezunları arasındaki anlamsal farklılıktan kaynaklandığı tespit edilmiştir. Ayrıca “İlköğretim” mezunlarının “Duygusal bağlılık” düzeyi ‘Lisans’ mezunlarına göre daha yüksek, ‘Lise’ mezunlarının ‘Lisans’ ve ‘Lisansüstü’ mezunlarına göre “Duygusal Bağlılık” düzeyi daha düşüktür. “Devam Bağlılığı” ile eğitim seviyesi değişkeni arasında da anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılığın “İlköğretim” mezunlarının “Ön Lisans”, “Lisans” ve “Lisansüstü” mezunları arasındaki anlamsal farklılıktan kaynaklandığı tespit edilmiştir. Ayrıca “İlköğretim” mezunlarının “Devam Bağlılığı” düzeyi “Ön Lisans”, “Lisans” ve “Lisansüstü” mezunlarına göre daha düşüktür. “Normatif Bağlılık” ile eğitim seviyesi düzeyi arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılığın “İlköğretim” mezunları ile “Lisans” mezunları arasında ve “Lise” mezunları ile “Lisans” mezunları arasındaki anlamsal farklılıktan kaynaklandığı tespit edilmiştir. Ayrıca “İlköğretim” mezunlarının “Normatif Bağlılık” düzeyi “Lisans” mezunlarına göre, “Lise” mezunlarının ise “Lisans” mezunlarına göre “Normatif Bağlılık” düzeyi daha düşüktür. Bu sonuçlara göre “H7: Örgütsel bağlılık ve alt boyutların eğitim seviyesi değişkeni arasında anlamlı farklılıklar vardır” hipotezi kabul edilmiştir. Yapılan farklı araştırmalar incelendiğinde Barutcu (2015) tarafından yapılan çalışmada bulunan bulgular sonuçları destekler nitelikteyken, Ak ve Sezer (2018), Altınöz vd. (2011) tarafından yapılan çalışmada ise “Duygusal Bağlılık” ve “Normatif Bağlılık” boyutlarına ilişkin bulgular sonuçları desteklerken, “Devam Bağlılığı” boyutuna ilişkin bulgular sonuçları desteklememektedir.

“Örgütsel Bağlılık” ve alt boyutları hizmet süresi değişkenine göre değerlendirildiğinde “Duygusal Bağlılık” ile “Normatif Bağlılık” arasında anlamlı bir fark olmadığı ve “Devam Bağlılığı” ile hizmet süresi değişkeni arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ve bu farklılığın “6-10 yıl” arası çalışanlar ile “11-15 yıl üzeri” çalışanlar arasındaki anlamsal farklılıktan kaynaklandığı tespit edilmiştir. Ayrıca “6-10 yıl” arası çalışanların “Devam bağlılığı” düzeyi “11-15 yıl” arası çalışanlara göre daha düşüktür. Bu sonuçlara göre “H8: Örgütsel bağlılık ve alt boyutların hizmet süresi değişkeni arasında anlamlı farklılıklar vardır” hipotezi “Duygusal Bağlılık” ile “Normatif Bağlılık” için kabul edilmezken, “Devam Bağlılığı” için kabul edilmiştir. Yapılan farklı araştırmalar incelendiğinde Torun (2014) tarafından yapılan çalışmada bulunan bulgular sonuçları desteklemektedir. Çetin (2015) tarafından yapılan çalışmada ise “Duygusal Bağlılık” ve “Devam Bağlılığı” boyutlarına ilişkin bulgular sonuçlarını desteklerken, “Normatif Bağlılık” boyutu sonuçlarını desteklememektedir.

“Örgütsel sinizm” kendi alt boyutlarındaki ilişkisi incelendiği takdirde boyutlar arasında pozitif yönlü doğrusal ilişki olduğu bulunmuştur. Aynı şekilde, “Örgütsel Bağlılık” ile kendi alt boyutları incelendiğinde incelendiği takdirde boyutlar arasında pozitif yönlü doğrusal ilişki olduğu bulunmuştur. Yapılan farklı araştırmalar incelendiğinde Yavuz ve Bedük (2016), Yıldız (2013), Çelikten ve Çanak (2015) tarafından bulunan bulgular sonuçları desteklemektedir.

“Örgütsel Bağlılık” ölçeği ile “Örgütsel Sinizm” ölçeği alt boyutları arasındaki ilişkisi incelendiği takdirde; “Duygusal Bağlılık” boyutunun “Bilişsel Boyut” ile arasında negatif yönlü orta derece anlamlı ilişki olduğu, “Duyuşsal Boyut” ile negatif yönlü orta derece anlamlı ilişki olduğu ve son olarak “Davranışsal Boyut” ile arasında negatif yönlü orta derece anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. “Devam Bağlılığı” ile Örgütsel Sinizmin alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. “Normatif Bağlılık” boyutunun “Bilişsel Boyut” ile arasında negatif yönlü zayıf derece anlamlı ilişki olduğu, “Duyuşsal Boyut” ile negatif yönlü zayıf derece anlamlı ilişki olduğu ve “Davranışsal Boyut” ile arasında anlamlı bir ilişki



olmadığı tespit edilmiştir. Yapılan farklı araştırmalar incelendiğinde Ahmadi (2014), Yavuz ve Bedük (2016) tarafından bulunan bulgular sonuçları destekler niteliktedir.

Yapılan analizler sonucunda çalışanların “Örgütsel Sinizm” ile “Örgütsel Bağlılık” arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Çalışanların sinik tavırları arttığı takdirde örgüte olan bağlılık azalmakta, örgüte olan bağlılık arttığı takdirde örgütsel sinizm azalmaktadır. Sonuncu hipotez olan “H9: ‘Örgütsel Sinizm’ ile ‘Örgütsel Bağlılık’ arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi kabul edilmiştir. Ayrıca araştırmamızın sonuçlarına istinaden çalışanların “Örgütsel Sinizm” düzeyini azaltacak, “Örgütsel Bağlılık” düzeyini arttıracak bazı öneriler sunulmaktadır: Çalışanların örgüte olan uyumunu destekleyici bir ortam oluşturularak örgütsel bağlılıkları desteklenebilir. Çalışanların kuruma olan bağlılıklarını ve kurum içi iletişimi artırmak amacıyla kurumun parçası gibi hissetmeleri için çalışmalar yapılabilir. Çalışanların örgüte karşı bağlılığını azaltan ve sinizme neden olan durumlar araştırılıp bu konu ile alakalı tedbirler alınabilir.

KAYNAKÇA

- Abraham, Rebecca (2000). Organizational Cynicism: Bases And Consequences. *Genetic, Social, And General Psychology Monographs*, 126: 269.
- Acar, Osman Kürşat ve Çağdaş Türkoğlu. (2017). Kamuda İşletmecilik Eksenli Değişimle Birlikte Çalışanlarda Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatmini Düzeyleri: Ptt Üzerine Bir Alan Araştırması. *Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 19: 93-102.
- Ahmadi, Fariba. 2014. *Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Atatürk Üniversitesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*.
- Ak, Murat ve Özgen Sezer (2018). Aile Sağlığı Merkezlerinde Örgütsel İklim Üzerine Ampirik Bir Araştırma An Empirical Research On Organizational Climate In Family Health Centers. *Social Sciences Studies Journal*.
- Allen, Natalie J., John P. Meyer (1990). The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization. *Journal Of Occupational Psychology*, 63: 1-18.
- Altınöz, Mehmet, Çöp Serdar Ve Taner Sığindi (2011). Algılanan Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki Dört Ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11: 285-316.
- Andersson, Lynne M. (1996). Employee Cynicism: An Examination Using A Contract Violation Framework. *Human Relations*, 49: 1395-418.
- Andersson, Lynne M.; Thomas S Bateman (1997). Cynicism In The Workplace: Some Causes And Effects. *Journal Of Organizational Behavior: The International Journal Of Industrial, Occupational And Organizational Psychology And Behavior*, 18: 449-69.
- Ashman, Ian; Diana Winstanley (2006). The Ethics Of Organizational Commitment. *Business Ethics: A European Review*, 15: 142-53.
- Aytaç, Ömer (2004). Örgütler: Sosyolojik Bir Perspektif. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14: 189-217.
- Barutcu, Kürşad (2015). Kamu Personelinde Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri İle İlişkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Esogü, Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Bedük, Aykut, A. Burhan Cakıcı Ve H. İbrahim Çiçekdağı (2015). An Organizational Evaluation On Cynicism And Organizational Commitment: Example Of Disaster And Emergency Employees. *Int. J. Eco. Res.*, 6(2): 18-31.
- Bernerth, Jeremy B, Achilles A Armenakis, Hubert S Feild, Ve H Jack Walker (2007). Justice, Cynicism, And Commitment: A Study Of Important Organizational Change Variables. *The Journal Of Applied Behavioral Science*, 43: 303-26.
- Boylu, Yasin, Elbeyi Pelit Ve Evren Güçer (2007). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44: 55-74.
- Brandes, Pamela, Stephanie L Castro, Matrecia Sl James, Arthur D Martinez, Timothy A Matherly, Gerald R Ferris, Wayne A Hochwarter (2008). The Interactive Effects Of Job Insecurity And Organizational Cynicism On Work Effort Following A Layoff. *Journal Of Leadership & Organizational Studies*, 14: 233-47.
- Caz, Çağdaş (2018). *Açık Liderlik İle Örgütsel Sinizm İlişkisi Ve İşgören Performansına Etkisi: Spor Eğitimi Veren Yükseköğretim Kurumları Üzerine Bir Uygulama*. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Çakır, Engin Ve Ümit Kacır (2018). İşletmelerde Oryantasyon Eğitiminin Örgütsel Sinizme Ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Aydın Organize Sanayi Bölgesinde Bir Uygulama. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5: 124-49.
- Çelikten, Mustafa Ve Mehmet Çanak (2015). Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıkları İle Örgütsel Sinizimleri Arasındaki İlişki. *Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 4: 45-78.
- Çetin, Ahmet (2015). *İş Hayatında Yıldırma'nın (Mobbing) Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Etkisi: Bir Kamu Kurumuna Yönelik Araştırma*. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dale, Kathleen, Marilyn L Fox (2008). Leadership Style And Organizational Commitment: Mediating Effect Of Role Stress. *Journal Of Managerial Issues*: 109-30.
- Dean, James W, Pamela Brandes, Ravi Dharwadkar (1998). Organizational Cynicism. *Academy Of Management Review*, 23: 341-52.
- Durna, Ufuk ve Veysel Eren (2005). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6: 210-19.
- Eaton, Judy A. (2000). 'A Social Motivation Approach To Organizational Cynicism', *Unpublished Doctoral Dissertation, Graduate Program In Psychology, York University, Toronto*.
- Ecelep, Anıl Deniz (2015). *Örgütsel Sinizm Ve Kalite Kültür Algisi Arasındaki İlişki: Kastamonu İli İnebolu İlçesindeki Devlet Okulları Üzerinde Bir Araştırma*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Sürdürülebilir Büyüme Ve Kalite Yönetimi Bilim Dalı.
- Erdoğan, Pınar, Ve Aykut Bedük (2013). Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, 1: 17-36.
- Erdost, H. Ebru, Korhan Karacaoğlu Ve Metin Reyhanoglu (2007). Örgütsel Sinizm Kavramı Ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi. 15. *Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*.
- Gürbüz, S. Ve F. Şahin (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Felsefe - Yöntem - Analiz*. İstanbul: Seçkin Yayıncılık.
- Güven, Ahmet ve Çetin Kaplan (2017). Mobbingin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Belediyelerde Bir Araştırma. *The Journal Of Academic Social Science Studies*, 303-15.



- Hoş, Canan ve Aygen Oksay (2015). Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık İle İş Tatmini İlişkisi. *Suleyman Demirel University Journal Of Faculty Of Economics & Administrative Sciences*, 20.
- İraz, R., M. Fındık ve K. Eryeşil (2012). Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Selçuk Üniversitesi Örneği. In *1st International Conference On Sustainable Business And Transitions For Sustainable Development, Konya*, 443-55.
- James, Matrecia Sl. (2005). *Antecedents And Consequences Of Cynicism In Organizations*.
- Kalağan, Gamze (2009). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya*.
- Kalay, Faruk, Abdullah Oğrak Ve Zehra Nuray Nişancı (2014). Mobbing, Örgütsel Sessizlik Ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Örnek Bir Uygulama. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4: 127-43.
- Mantere, Saku, Miia Martinsuo (2001). Adopting And Questioning Strategy: Exploring The Roles Of Cynicism And Dissent. In *17th Egos-Europen Group For Organisation Studies Colloquium*.
- Mercan, Mustafa (2006). Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık Örgütsel Yabancılaşma Ve Örgütsel Vatandaşlık. Afyon Kocatepe Üniversite, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Meyer, John P., Natalie J. Allen (1997). *Commitment In The Workplace: Theory, Research, And Application*. In. Thousand Oaks, California.
- Morrow, Paula C. (1983). Concept Redundancy In Organizational Research: The Case Of Work Commitment. *Academy Of Management Review*, 8: 486-500.
- Nafei, Wa, Belal A Kaifi (2013). The Impact Of Organizational Cynicism On Organizational Commitment: An Applied Study On Teaching Hospitals In Egypt. *European Journal Of Business And Management*, 5: 131-47.
- Okçu, Veysel , H. Murat Şahin, Ve Erhan Şahin (2015). Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizme İlişkin Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi, 3: 298-98.
- Özcan, Fatma (2013). Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma / A Research In Order To Determine The Relationship Between Organizational Cynicism And Organizational Commitment. Dumlupınar Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / İşletme Anabilim Dalı.
- Özdemir, Hasan (2013). Psikolojik Sözleşme İhlali İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalı.
- Özgen, Fatma Özge ve Ömer Turunç (2017). Örgütsel Adalet-Sinizm İlişkisinde Kişi Örgüt Uyumunun Rolü: Eğitim Sektöründe Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 3: 80-96.
- Özler, Derya E, Ceren G Atalay ve Meltem D Şahin (2010). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle Mi Bulaşır?. *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2.
- Porter, Lyman W, Richard M Steers, Richard T Mowday, Ve Paul V Boulian (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, And Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal Of Applied Psychology*, 59: 603.
- Reichers, Arnon E., John P. Wanous, James T. Austin (1997). Understanding And Managing Cynicism About Organizational Change. *Academy Of Management Perspectives*, 11: 48-59.
- Scott, Kristyn A., David Zweig (2016). Understanding And Mitigating Cynicism In The Workplace. *Journal Of Managerial Psychology*, 31: 552-69.
- Shea, Louisa (2010). *The Cynic Enlightenment: Diogenes In The Salon*. Jhu Press.
- Sökmen, Alptekin ve Tuğçe Şimşek (2016). Örgütsel Bağlılık, Örgütle Özdeşleşme, Stres Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18: 606-20.
- Swailles, Stephen (2002). Organizational Commitment: A Critique Of The Construct And Measures. *International Journal Of Management Reviews*, 4: 155-78.
- Şantaş, Fatih, Özgür Uğuroğlu, Aysun Kandemir Ve Yusuf Çelik (2017). Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sinizm, İş Performansı Ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18: 867-86.
- Torun, Burcu (2014). Müfettişlerin Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Kamu Bankası Uygulaması. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı İnsan Kaynakları Ve Örgütsel Değişim Bilim Dalı.
- Yakın, Burçak (2017). Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel Sinizm İlişkisi / The Relationship Between Organizational Trust, Organizational Identification And Organizational Cynicism. Gazi Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / İşletme Anabilim Dalı / Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı.
- Yavuz, Ayşe ve Aykut Bedük (2016). Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bir Kamu Bankasının Konya Şubelerinde Örnek Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 301-13.
- Yıldız, Kaya (2013). Örgütsel Bağlılık İle Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki. *Electronic Turkish Studies*, 8.
- Yücel, İlhami ve Buket Çetinkaya (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.
- Yüksel, H. (2015). Örgütsel Sinizm Ve Bağlılık Arasındaki İlişki: İlk Ve Ortaokul Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir*.