

T.C.

Mersin Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÖRGÜTSEL SİNİZM İLİŞKİSİ: GÜNEYDOĞU
ANADOLU BÖLGESİ'NDE FAALİYET GÖSTEREN DÖRT VE BEŞ YILDIZLI
OTEL İŞLETMELERİ ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Melih AYDIN

Danışman

Yrd. Doç. Dr. Gürkan AKDAĞ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mersin-2016

ÖNSÖZ

İşgörenler açısından ikincil aile niteliğindeki örgütler, içinde barındırdığı personelle ayakta durabilen oluşumlardır. Çalışanların tutum ve davranışları ise iş tatmini ve huzurlu çalışma ortamının temin edilmesi ile olumlu yönde şekillenmektedir. İşinden memnun olan çalışanların örgütlerine bağlı oldukları, bunun bir sonucu olarak da olumsuz duyguların sebep olduğu sinik davranışları sergilemedikleri bilinmektedir. Çalışmanın temel amacı, otel işletmesi çalışanlarının, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi ve bu çalışanların örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm dereceleri arasındaki ilişkiyi saptamaktır.

Bu tez çalışmasının hazırlanmasında deneyimi, yaklaşımı ve her anlamda desteği için kıymetli tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Gürkan AKDAĞ' a, çalışmanın temellenmesindeki tevazu ve emeğini minnetle andığım sevgili meslekdaşım ve fakülte arkadaşım Arş. Gör. Ozan GÜLER'e, tezin düzenlenmesindeki emeklerinden dolayı meslekdaşım Öğr. Gör. Fethullah YILDIZ'a, moral desteği için çocukluk arkadaşım Dr. Yunus DÖNDER'e, özellikle ders dönemi boyunca, kıymetli zamanını ve desteğini esirgemeyen Arş. Gör. Sercan BENLİ'ye, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki dört ve beş yıldızlı otel çalışanlarına ve yöneticilerine sonsuz teşekkürlerimi bir borç bilirim.

Bu tezi, hakları hiçbir an ödenemeyecek olan anne ve babama adıyorum.

ÖZET

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÖRGÜTSEL SINIZM İLİŞKİSİ: GÜNEYDOĞU ANADOLU BÖLGESİ'NDE FAALİYET GÖSTEREN DÖRT VE BEŞ YILDIZLI OTEL İŞLETMELERİ ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Araştırmanın amacı, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm tutumları arasında bir ilişki olup olmadığını saptamak ve bu ilişkinin derecesini ortaya koymaktır. Çalışma sonucu elde edilen bulgular neticesinde örgütsel sinizmin alt boyutları olan duyuşsal sinizm, davranışsal sinizm ve bilişsel sinizm türleriyle, örgütsel bağlılık arasında negatif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada verilerin analiz edilmesinde ve örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi için çoklu regresyon ve korelasyon analizleri kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular örgütsel sinizm düzeyinin arttığı durumlarda örgütsel bağlılığa yönelik tutumların azaldığını ortaya koymaktadır. Elde edilen bu sonuç alanyazında var olan ve örgütte sinik davranışlar sergileyen bireylerin, örgütsel bağlılık düzeylerinin düştüğüne yönelik önceki çalışmalara ait bulgularla da örtüşmektedir. Çalışma bulguları dikkate alındığında, otel çalışanları örgütlerinde sinizmi en çok sinizmin alt boyutlarından bilişsel sinizm boyutunda yaşamaktadırlar. Araştırma bulguları ayrıca iş görenlerin örgütsel sinizmi en düşük duyuşsal boyutta yaşadıkları sonucunu da ortaya çıkarmıştır. Nihai olarak ise araştırmanın gerçekleştirildiği evrende çalışanların örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeylerinin orta düzeyde olduğunu söylemek mümkündür.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel bağlılık, Örgütsel sinizm, Güneydoğu Anadolu, Oteller

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL CYNICISM: A RESEARCH ON FOUR AND FIVE STAR HOTEL EMPLOYEES IN SOUTHEASTERN ANATOLIA REGION

The purpose of the study was to determine whether relationship exists between organizational commitment and organizational cynicism attitudes among hotel employees who were employed in four and five star hotels located in the Southeastern Anatolia Region and to reveal the extent of the relationship. As a result of study findings, there was significant negative relationship between three sub dimensions of organizational cynicism (affective cynicism, cognitive cynicism and behavioral cynicism) and organizational commitment. Correlation and multiple regression analysis were applied to analyse data and identify the relationship between organizational commitment and organizational cynicism. According to the findings of the research, it was revealed that, as the level of organizational cynicism arises, attitudes toward organizational commitment decrease. Those results were consistent with findings of the previous studies that employees with cynical behaviours exhibited lower commitment within the organization. The results of this research indicated that hotel employees mostly experienced cognitive cynicism among sub dimensions of cynicism and they rarely experienced affective cynicism. Eventually, it is possible to affirm that, employees who constituted the universe of the research, were with medium level of organizational cynicism and organizational commitment.

Key Words: Organizational commitment, Organizational cynicism, Southeastern Anatolia, Hotels

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLolar LİSTESİ	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ	ix
GİRİŞ	1
1.BÖLÜM	4
ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE GENEL ÖZELLİKLERİ	4
1.1. Araştırmanın Kapsamı	4
1.2. Araştırmanın Amacı.....	5
1.3. Araştırmanın Önemi	5
1.4. Kısıtlar	6
1.5. Tanımlar.....	7
2. BÖLÜM	9
KURAMSAL ÇERÇEVE	9
2.1. Örgüt, Bağlılık ve Örgütsel Bağlılık Kavramı.....	9
2.2. Örgütsel Bağlılık Teorileri.....	15
2.2.1. Mowday Yaklaşımı	15
2.2.2. Katz ve Kahn Yaklaşımı	16
2.2.3. Etzioni'nin Sınıflandırması	18

2.2.4. O'Reilly ve Chatman Yaklaşımı	19
2.2.5. Kanter Yaklaşımı	19
2.2.6. Becker'in Yaklaşımı	20
2.2.7. Penley ve Gould Yaklaşımı.....	20
2.2.8. Salancik'in Yaklaşımı	21
2.2.9. Allen ve Meyer'in Yaklaşımı.....	21
2.2.9.1. Duygusal Bağlılık.....	23
2.2.9.2. Devam Bağlılığı	23
2.2.9.3. Normatif Bağlılık	24
2.3. Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	25
2.3.1. Düşük Örgütsel Bağlılık.....	26
2.3.2. İlmli Örgütsel Bağlılık	27
2.3.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık.....	28
2.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	29
2.4.1. Örgütsel Bağlılık ve Performans	29
2.4.2. Örgütsel Bağlılık ve İşe Geç Kalma	30
2.4.3. Örgütsel Bağlılık ve İşe Devamsızlık	31
2.4.4. Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti	32
2.5. Sinizm Kavramı	32
2.5.1. Sinizmin Tarihçesi	34

2.5.2. Örgütsel Sinizm.....	36
2.5.2.1. Örgütsel Sinizmin Boyutları.....	37
2.5.2.1.1. Bilişsel (İnanç) Boyut.....	38
2.5.2.1.2. Duyuşsal (Duygu) Boyut.....	39
2.5.2.1.3. Davranışsal (Davranış) Boyut.....	40
2.5.2.2. Örgütsel Sinizm Türleri.....	40
2.5.2.2.1. Kişilik Sinizmi.....	40
2.5.2.2.2. Toplumsal/Kurumsal Sinizm.....	42
2.5.2.2.3. Meslek Sinizmi.....	42
2.5.2.2.4. İşgören(Çalışan) Sinizmi.....	42
2.5.2.2.5. Örgütsel Değişim Sinizmi.....	43
2.5.2.3. Örgütsel Sinizmin Sonuçları.....	44
2.6. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm ile İlgili Yapılmış Çalışmalar.....	44
2.6.1. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm ile İlgili Yurtiçinde Yapılmış Çalışmalar.....	44
2.6.2.Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İle İlgili Yurtdışında Yapılmış Çalışmalar.....	47
3. BÖLÜM.....	50
YÖNTEM.....	50
3.1. Araştırma Yaklaşımı.....	50

3.2. Veri Toplama Aracı	50
3.3. Araştırma Evreni ve Örneklemi	51
3.4. Hipotezler.....	52
4. BÖLÜM.....	55
BULGULAR VE DEĞERLENDİRME.....	55
4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	55
4.2. Güvenirlilik Analizi	58
4.3. Araştırmanın Geçerliliği	59
4.4. Faktör Analizine İlişkin Bulgular	60
4.5. Tanımlayıcı İstatistikler	65
4.6. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki (Pearson Korelasyon Analizi).....	68
4.7. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular.....	70
SONUÇ VE ÖNERİLER	75
KAYNAKÇA.....	82
EKLER	98

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	55
Tablo 2. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Düzeyleri.....	58
Tablo 3. Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Düzeyleri	59
Tablo 4. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları ve Açıklanan Varyans Oranları	63
Tablo 5. Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları ve Açıklanan Varyans Oranları	65
Tablo 6. Örgütsel Bağlılık ile İlgili Tanımlayıcı İstatistikler	66
Tablo 7. Örgütsel Sinizm ile İlgili Tanımlayıcı İstatistikler.....	67
Tablo 8. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm Durumları Arasındaki İlişki	68
Tablo 9. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Regresyon Analizi Bulguları.....	72
Tablo 10. Boyutlara İlişkin Regresyon Analizi Bulguları	73

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı.	16
Şekil 2. Örgütsel Bağlılıkta Davranışsal Bakış Açısı.....	21

GİRİŞ

Hizmet sektörü kategorisi içerisinde değerlendirilen konaklama işletmeleri, diğer iş kolları içerisinde emeğin en yoğun sarf edildiği ve müşteri memnuniyeti anlamında en kırılgan yapıya sahip iş kollarındandır. Konaklama işletmeleri kapsamında değerlendirilen otel işletmeleri de emek yoğun hizmet yapısı ile yedi gün yirmi dört saat müşterilerin ağırlandığı ve doğrudan müşteri memnuniyetinin hedeflendiği ticari işletmelerdir. İşte bu sebepten otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin hem örgüt içerisindeki bireylerle hem de kendi çevreleriyle olan ilişkilerinin olumlu seyretmesi, bireylerin iş motivasyonları ve verimli çalışabilmeleri açısından son derece önemlidir. Çünkü, bireysel anlamda memnun ya da memnuniyetsiz olan işgörenlerin tutumları doğrudan hizmetlerine yansiyacak ve bu durum da direkt olarak otel müşterilerini ilgilendirecek olumlu/olumsuz durumların ortaya çıkmasına sebep olacaktır.

Türk Dil Kurumu'nun Sözlüğü'ne göre örgüt; ortak bir amacı veya işi gerçekleştirme gayesiyle bir araya gelmiş kişi veya kurumların oluşturduğu birlik ve teşkilattır (www.tdk.gov.tr). Örgütlerin ve buna bağlı olarak işletmelerin temel unsuru olan insan faktörü uzun yıllardan bu yana konu ile ilgilenen sektör profesyonelleri ve bilim insanlarının ilgisini çekmektedir. Örgütler, örgütlerde faaliyet gösteren işgörenler ve örgütte geliştirdikleri örgüt içi ilişkiler ise son otuz yıldır işletme alanyazınında çalışan bilim insanlarını etkilemektedir. Özellikle işgörenlerin örgütlerine yönelik bağlılıkları ve örgüt içi ilişkiler başta emek yoğun sektörlerde faaliyet gösteren iş kollarında sıklıkla incelenmekte ve konu ile ilgili çalışmaların sayısı her geçen yıl artmaktadır. Kavramsal açıdan örgütsel bağlılık; belirli bir örgütün üyesi olarak kalmak adına duyulan güçlü istek, arzu, örgüt için yüksek düzeyde efor sarf etme isteği ya da örgüt için ortaya koyulan

değerlerin ve hedeflerin kabul edilebilirliğine olan ayırt edilebilir inanç, güven olarak tanımlanmaktadır (Becker, Randal ve Riedel, 1995: 621). Diğer yandan, işgörenlerin çevrelerine, çalıştıkları ortama ya da işe yönelik olumsuz tutumları olarak ifade edilen örgütsel sinizm kavramı da son yıllarda araştırmacıların ilgisini çeken konu başlıklarından birisidir. Örgütlerde faaliyet gösteren işgörenlerin maruz kaldıkları farklı stres faktörleri neticesinde ortaya çıkan sinizm ve bunun örgütsel etkileri, işletmelerin başarısını ve müşteri memnuniyetini yakından ilgilendiren özellikler arasındadır. Sinik tutum sergileyen işgörenlerin yaratacakları örgütsel tahribat ve negatif örgütsel iklim özellikle hizmet işletmeleri açısından kabul edilemez bir durumdur.

Bu çalışmanın amacı, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otel çalışanlarının örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm seviyeleri arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Özellikle araştırmanın yürütüldüğü coğrafi sınırlardaki turistik faaliyetlerin niteliği ve bölgede turizm açısından sürdürülen ender çalışmalar, araştırılan konunun bilimsel açıdan orijinal bir özellikte olmasını sağlamaktadır.

Çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmanın kapsamı, amacı, önemi, kısıtlar ve çalışmanın temelini oluşturan kelimelerin açıklaması yapılmıştır. İkinci bölümde araştırmanın ana hatlarını belirleyen örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm kavramları detaylıca irdelenmiştir. Örgütsel bağlılık kuramlarından alanyazında öne çıkanlar üzerinde durulduktan sonra tez çalışmasının uygulama safhasında kullanılan ölçeğin temelini oluşturan Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık yaklaşımı ve alt boyutları tanıtılmıştır. Örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel bağlılığın sonuçları geniş kapsamlı olarak belirtildikten sonra ise sinizm ile alakalı tanımlamalar gerçekleştirilmiştir. Sinizm, sinik davranışlar ve örgütsel sinizmin tarihsel gelişiminin anlatıldığı bölüm örgütsel sinizm

türleri ve örgütsel sinizmin sonuçları ile nihayete ermektedir. Çalışmanın üçüncü bölümünde yöntemsel özellikler üzerinde durulmuştur. Evren, örneklem, veri toplama aracı ve hipotezler çalışmanın bu bölümünde etraflıca incelenmiştir. Çalışmanın dördüncü ve son bölümünde ise gerçekleştirilen uygulama neticesinde elde edilen bulguların neler olduğu üzerinde durulmuş ve sayısal bulguların yorumlaması yapılmıştır. Bulgulara ilişkin yorumlamalar sonrasında ise çalışma, teoriye ve pratiğe yönelik çıktıların paylaşılması ile sona ermektedir.

1.BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE GENEL ÖZELLİKLERİ

1.1. Araştırmanın Kapsamı

Araştırma, yönetim alanyazında üzerinde sıklıkla durulan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm kavramları özelinde kurgulanmıştır. Bu amaçla öncelikle hem örgütsel bağlılık hem de örgütsel sinizm kavramları birbirlerinden bağımsız olarak incelenmiştir. Alanyazında sözü edilen konu başlıkları ile ilgili gerçekleştirilmiş önceki çalışmalar bu süreçte değerlendirilirken özellikle çalışma kapsamında hipotezlere temel olacak örgütsel bağlılık kuramları detaylıca anlatılmıştır.

Örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılık üzerinde uzun vadede negatif etkiler yaratacak sinik davranışların temel nedenlerinin doğru olarak anlaşılması sağlıklı bir örgüt yapısı kurulabilmesi açısından önem arz etmektedir. Çalışanını motive etmeyen ve insan unsurunun gelişmesine katkıda bulunmayan örgütlerde işten çıkarılmaların, adaletsiz ücret yönetiminin mevcut olduğu günümüzde bütün bu olumsuzluklara, ekonomik kriz olgusu da eklenince, örgütsel sinizmin varlığı her geçen sene daha da yaygınlaşmaktadır (Delken, 2004: 19).

Türkiye’de turizmle ilgili bilimsel çalışmaların gerçekleştirildiği bölgeler incelendiğinde, Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nin, diğer bölgelere nazaran daha geri planda kaldığı bilinmektedir. Bu sebepten, Güneydoğu Anadolu Bölgesi gibi üzerinde görece fazla durulmamış bir bölge çalışma sahası olarak belirlenerek, bu bölgede faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otel işletmelerindeki çalışanların örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi bilimsel açıdan son derece değerlidir. Ayrıca,

çalışma ile otel işletmelerinde sinizm kavramının incelenmesi suretiyle bilimsel yazına katkıda bulunulması hedeflenmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

İşgörenlerin amaç ve beklentilerinin, örgütün amaç ve beklentileriyle asgari şartlarda örtüşmesi ile ortaya çıkan örgütsel bağlılık unsuru, günümüzde vazgeçilmez bir unsur haline gelmiştir. Özellikle insan odaklı çalışan hizmet işletmelerinde örgütsel bağlılığa verilmesi gereken önem işletme amaçlarının gerçekleştirilmesi açısından son derece değerlidir. Diğer yandan modern iş ortamında son yıllarda ortaya çıkan ve genel örgüt yapısını son derece zorlayan kavramlardan birisi de sinizmdir. Sinizm, çalışanların örgütlerine ve çalıştıkları kuruma karşı hissettikleri olumsuz duygular anlamına gelmektedir. Sinizm davranışı sergileyen bireylere ise genel alanyazında “sinik” adı verilmektedir. Sinik bireylerin sergiledikleri negatif tutumlar, günümüz iş hayatında da hemen hemen her kurumda görülebilmektedir. Ancak sinizmin düzeyinin olabildiğince düşük seviyelerde tutulması da elzemdir. Çünkü, sinik tutum ve davranışlar sergileyen bireyler, örgüt içerisindeki huzur, çalışma disiplini, takım çalışması, ekip ruhu gibi önemli unsurlara zarar verebilmektedir ve sinizm genel örgütsel başarıyı olumsuz etkilemektedir. Çalışmanın temel amacı, Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nde yer alan dört ve beş yıldızlı otel işletmelerindeki farklı kademelerde çalışan işgörenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkileri belirlemektir.

1.3. Araştırmanın Önemi

Örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ile ilgili bilimsel çalışmalara alanyazında son yıllarda sıklıkla rastlanılmaya başlanmıştır. Ancak konunun hizmet işletmeleri ve bu paralalde faaliyet gösteren otel işletmelerinde araştırılması hizmet kalitesi ve müşteri

memnuniyeti perspektifinden değerlendirildiğinde son derece değerlidir. Diğer yandan konunun Güneydoğu Anadolu Bölgesi otellerinde çalışılması da ilgili bölgede turizme yönelik yapılan çalışmaların nadir oluşu sebebiyle önem arz etmektedir. Çalışmadan elde edilen bulgular ile otel işletmelerinde sinizm ve bağlılık kavramlarının incelenmesi suretiyle bilimsel yazına katkıda bulunulması hedeflenmektedir. Bu açıdan, çalışmanın bilimsel yazına da katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.4. Kısıtlar

Birçok bilimsel çalışmada olduğu gibi, bu çalışmada da birtakım kısıtlar mevcuttur. Çalışmada, işgörenlerin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sinizm dereceleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmada, nicel araştırma deseni kullanılmıştır. Araştırmanın bölgesel sınırını Güneydoğu Anadolu Bölgesi oluşturmaktadır. Araştırma, bu bölgede yer alan dört ve beş yıldızlı otellerde gerçekleştirilmiştir. Buna göre:

Araştırma, turizm sektörü içerisindeki konaklama işletmesi çalışanlarını kapsayacak olup, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı oteller de çalışmanın evrenini oluşturacaktır. Toplanan verilerin geçerliliği ve güvenilirliği, kullanılan veri toplama tekniğinin belirleyiciliği ile sınırlıdır. Katılımcıların araştırma sorularına doğru cevap verdikleri varsayılacaktır. Anket, belli bir zaman diliminde uygulanacaktır. Bu sebeple, yıl boyu anket yapılamaması da, zaman ve maddi kaynak yetersizliği bakımından başka bir sınırlama olmaktadır. Çalışmanın evreni Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde bulunan dört ve beş yıldızlı oteller olacağından, araştırma sonuçları bu bağlamda Güneydoğu Anadolu Bölgesi ile sınırlandırılacaktır. Çalışmadaki verilerin elde edildiği otel işletmeleri, hem alanyazındaki kavramsallığı daha güvenilir bir şekilde yansıtabilmesi açısından, hem de bu sektörde ve bölgede işgören anlamında en fazla otel

çalışanının istihdamını üstlenmeleri açısından, kategorik olarak dört ve beş yıldızlı oteller tercih edilmiştir.

1.5. Tanımlar

Örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ile ilgili kavramlara çalışmanın içerisinde muhtelif kısımlarda yer verilmiştir. Bununla birlikte, araştırmanın başında konunun yeterince anlaşılabilmesi adına belli başlı bazı tanımların açıklamalarına bu başlık altında yer verilecektir.

Örgüt: İki ya da daha fazla kişinin gücünün ya da faaliyetlerinin bilinçli bir biçimde eşgüdümendirilmesinden oluşan yapıdır (Barnard, 1938: 73; akt. Sandelands ve Srivatsan, 1993: 4).

Bağlılık: Kişinin kendi kimliğini örgütle özdeşleştirip örgütle bağ kurduğu, örgüte yönelik bir tutum olup, kişinin belli bir konu hakkında ortaya koymuş olduğu ve kendiliğinden gelişen, bilişsel bir yatkınlıktır (Sheldon, 1971: 143; Roodt, 2004: 85).

Örgütsel Bağlılık: İşgörenlerin çalıştığı yerle aralarındaki duygusal bağ ya da o yerle kurdukları ilişkilerdir (Meyer & Allen, 1997; O'Reilly & Chatman, 1986; Khalili & Asmawi, 2012: 100).

Sinizm: İnsan davranışlarıyla ilgili genellikle olumsuz (hayal kırıklığı, umutsuzluk, inançsızlık, güvensizlik, kuşkuculuk, şüphecilik, kötümserlik vb.) duyguları ifade eden, (Kanter ve Mirvis, 1989; Bateman, vd., 1992, Andersson, 1996; Andersson ve Bateman, 1997; Mautner, 1997; Eaton, 2000, Stanley, vd., 2005) doğuştan gelen ve değişmez bir kişilik özelliği (Abraham, 2000: 270) olarak tanımlanmaktadır (Pelit ve Ayduğan,2011:287).

Örgütsel Sinizm: Kişinin çalıştığı örgüte yönelik bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olarak üç boyutu kapsayan olumsuz tutumlardır (Dean vd. 1998: 345).

2. BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgüt, Bağlılık ve Örgütsel Bağlılık Kavramı

Gürgen'e göre (1997: 31) örgüt, belli amaçlar doğrultusunda bir araya gelmiş insanların diğer bir takım somut öğelerle oluşturdukları yapıdır. Örgütün en önemli unsuru, insandır. Örgütler, insanların ortaya koyduğu eylemler doğrultusunda hedeflerine ulaşabilmektedirler. Yani örgütten söz edebilmek için öncelikle insan faktörünü, sonrasında da belli bir amacı olan insanlar topluluğunu göz önüne almak gerekir.

Bağlılık kavramı, terimsel açıdan: “sadakat, birine karşı sevgi, saygı, yakınlık duyma ve yakınlık gösterme” anlamlarını içermektedir (Türk Dil Kurumu, 2016). Başka bir tanımda bağlılıktan, “beklenti/adalet gibi ihtiyaçlar karşılanmadığında ya da beklentilerin gerçekleşmeyip, adalet mekanizmasının faaliyete geçmediği durumlarda, kişide davranışsal açıdan yönelmeyi sağlayan dengeleyici güç” şeklinde bahsedilmiştir (Scholl, 1981). Bağlılık kişiyi, kendi davranışında sabit kılarak, normal şartlarda bağlılık duygusundan yoksun olunan durumlarda davranış değişikliğine gidilebilecekken, kişiyi bu davranış değişikliğini yapmaktan alıkoyan bir güçtür (Brickman, 1987: 2). Bağlılığın içsel tanımlamasında, “kişinin belli bir konu hakkında ortaya koymuş olduğu ve kendiliğinden gelişen, bilişsel bir yatkınlıktır” şeklinde tanımlanmıştır. Öyle ki, bu sayede kişi ihtiyaçlarını tatmin eder, değerlerin farkına varır ve hedeflere ulaşır (Roodt, 2004: 85). Anlayışsal ve kavramsal olarak bağlılık, toplum duygusunun olduğu her yerde var olan bir unsurdur ve toplumsal içgüdünün duygusal bir dışavurumudur. Kölelerin efendilerine, memurun vazifesine, askerlerin yurtlarına olan sadakati anlamına gelen bağlılık, sadık olma halini ifade etmektedir. Bireylerce hissedilen en güçlü duygulardan biri olarak

tanımlanan bu kavram, yerine getirilmek zorunda olunan bir yükümlülüğü de ifade etmektedir (Balay, 2000: 12).

Örgütler ve bağlılık ile ilgili betimlemeler zaman içerisinde örgütsel bağlılık kavramının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Alanyazında farklı yaklaşımlar olmasına rağmen örgütsel bağlılığın modern anlamdaki ilk izlerine, Weber'in bürokratik örgütlerin etkileri ve bürokratik hedeflerdeki başarıyla ilgili görüşlerinde rastlanmaktadır. Weber, hedeflere ulaşmayla ilgili mantıksal çaba ve değerlere ilişkin mantıksal birtakım eylemlerden bahsetmiştir ve bu da günümüzde, literatürde yaygın anlamıyla kullanılan "örgütsel bağlılık" kavramına karşılık gelmektedir (Swales, 2002: 156). Alanyazında farklı yazarlarca farklı bakış açıları ile değerlendirilen örgütsel bağlılık kavramının en bilinen örnekleri şunlardır:

- Örgütteki üyenin, bütünsel anlamda sistemle arasındaki bağın niteliği (Grusky, 1966: 489);
- Kişinin kendi kimliğini örgütle özdeşleştirip, örgütle bağ kurduğu, örgüte yönelik bir tutum (Sheldon, 1971: 143);
- Örgütsel amaçları karşılayabilecek şekilde hareket etmek için içselleştirilmiş, benimsenmiş normatif baskıların toplamı (Wiener, 1982: 421);
- Örgüt ve işgörenin amaçlarının bütünleşik ve uyumlu olması (Mowday v.d., 1982: 20);
- Çalışanın örgütü ile kurduğu kimlik birliğinin bir nevi derecesi ve örgütün faal bir elemanı olmak için çalıştığı örgütte devam etmeye istekli olması, (Davis ve Newstrom 1989: 179);

- Kişinin, içinde bulunduğu örgüt ile kurduğu kimlik birliği ve bağlılığının birleşik gücü (Leong vd., 1996: 1346);
- En basit tanımla örgütsel bağlılık, işgörenlerin çalıştığı yerle aralarındaki duygusal bağ ya da o yerle kurdukları ilişki olarak açıklanabilir (Meyer & Allen, 1997; O'Reilly & Chatman, 1986; Khalili & Asmawi, 2012: 100).
- Bir işgörenin, örgütünün amaç ve değerlerine yanlı olarak ve etkili bir biçimde bağlılığı olarak tanımlanmaktadır. Bağlılık duyan bir işgören, örgütün amaç ve değerlerine esaslı bir inançla bağlanmakta, direktiflere ve beklentilere içinden gelerek, yani isteyerek uymaktadır (Balay, 2000: 3).
- Bireyin, kendisini bulunduğu örgütün parçası olarak hissetmesinin ve örgütü ile kurmuş olduğu kuvvet birliğinin bir derecesi (Schermerhorn vd., 1994: 144; Gül, 2002: 37);
- Genel olarak işgörenlerin örgüt içinde kalmaktaki istekliliği, örgüt amaçlarına ve örgüt değerlerine olan bağlılığı olarak tanımlanmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007: 38).
- Hrebiniak ve Alutto' ya göre örgütsel bağlılık, bireyin başka bir örgütten aldığı daha yüksek ücret teklifi, makam, hayatıyla ilgili birtakım özgürlükler veya daha iyi çalışma arkadaşı ilişkilerinin olabileceği algısı gibi tekliflere dahi olumlu bakmayarak, çalıştığı örgütten ayrılmaya isteksiz oluşudur (Bakan, 2011: 8).

Örgütsel bağlılık ile ilgili gerçekleştirilen tanımların büyük çoğunluğunda bireyin çalıştığı örgütün amaç ve değerlerini kabullenmesi, örgütüyle kimlik bütünleşmesini gerçekleştirmesi, örgütteki üyeliğinin sürekliliği için güçlü bir istek

duyması, amaçlara ulaşabilmek için kendinden beklenen çabadan daha fazlasını ortaya koyması gibi anlamlara rastlanmaktadır. Örgütsel bağlılık, farklı değerlendirilebilen ve algılanabilen bir yapıya sahiptir. Bir bireyin örgütüne bağlılık gösterip göstermediğini ise şu kriterler belirlemektedir (İbicioğlu, 2000; İnce ve Gül, 2005):

Örgütün amaç, hedef ve değerlerini benimseme: Kendi amaç, hedef, vizyon ve değerleri ile örgütün amaç, hedef, vizyon ve değerlerinin uyduğunu hisseden bireyin örgütsel bağlılığı yüksek seviyede olacaktır.

Örgüt için gerekli fedakârlıklarda bulunabilme: Bireyin benimsediği örgütsel amaç ve hedeflere ulaşılabilmesi için resmi görev tanımı ile kendisinden beklenenden daha fazla çalışması ve kendinden beklenenin üzerinde olumlu davranışlarda bulunması örgütsel bağlılığın önemli bir göstergesidir.

Örgüt üyeliğini sürdürebilmek için güçlü bir arzu duyması: Bireyin, kendisine sunulmuş olan daha iyi şartlara rağmen, başka bir örgütün iş teklifini kabullenmek yerine, hali hazırda çalıştığı yerdeki örgütle çalışmaya devam etmeyi gönüllü olarak istemesi, söz konusu bireyin örgütüne bağlılık duyduğunu ifade eder.

Örgütle özdeşleşme: Bireyin örgütsel amaç, hedef ve değerleri kabullenmesi ve örgütsel amaçları gerçekleştirebilmek adına kendisine hiçbir maddi yarar sağlamayacak olsa dahi yüksek performans düzeyinde özveriyle çalışması ve fedakârlıkta bulunmasıdır.

İçselleştirme: Bireyin kendi kişisel amaç ve değerleri ile örtüştüğüne inandığı örgütsel amaç ve değerleri bir noktadan sonra içselleştirmeye başlamasıdır (Bakan, 2011: 10).

Örgütsel bağlılık kavramının genel çerçevesinden de anlaşılacağı gibi örgütsel bağlılık insan faktörünü odak noktası haline getirmektedir. İnsanı, iş yaşamının merkezine alarak gelişen örgüt yapılarında verimli ve etkin sonuçlara kolaylıkla ulaşılmaktadır. Örgütlere yönelik bağlılık gösteren ve sadık çalışanların, işletmelerdeki satışlarda, kârlılıkta, verimlilikte ve müşteri devamının korunup geliştirilmesindeki artışta önemli roller üstlendikleri, işletmenin çıkarları yönünde çalışmaya ve her anlamda iyi sonuçlar alınmasına katkı sağlamaya daha meyilli oldukları bilinmektedir. Bu çalışanlar, kendilerini örgütün misyon ve vizyonuna adamaktadırlar. Bu anlamda örgütsel bağlılık, çalışan tutumlarının önemli bir göstergesi olarak ortaya çıkmaktadır (Lesabe ve Nkosi, 2007: 35).

Örgütsel bağlılık, çalışanın işi kabul etmesi ve örgüte kabul edilmesinden itibaren yazılı olmayan ancak varlığı hissedilen psikolojik sözleşmenin kapsamında yer alır. İşine yeni başlamış bir çalışan, zamanla örgütün amaç ve hedeflerini benimseyecektir. Bu süreçte örgüt de çalışana destek vererek ona yatırım yapacak; onun, kendini geliştirmesini sağlayacaktır. Bir müddet sonra, bu destekleri alan ve kendisi için yapılanları gören çalışanın kimliği de, örgütün kimliği ile örtüşmeye başlayacaktır (Ada, Alver ve Atlı, 2008: 495). Örgütsel bağlılığın geliştirilmesi, işgörenlerin duygusal açıdan aralarında dikkatli bir bağ kurmalarına bağlıdır. Örgütsel amaçlara bağlılık, belli bir rolün başarı göstergesini yükselterek, devamsızlık ve işgücü devrinin azalmasına katkıda bulunarak bireyi gönüllü eylemlere yöneltir. Örgüte bağlılık, bireyle örgüt arasındaki karşılıklı süreçte gerçekleşmektedir. Birey örgütten ödül ya da yarar sağlarsa, bunu karşılıksız bırakmayarak, içten davranarak kendini örgüte adamaktadır. Örgütsel anlamda bağlanmanın, çalışanın davranışını etkilemesiyle ilgili dört tür çıktıdan bahsetmek mümkündür (Balcı, 2003: 27):

- Kendilerini örgüte adayan işgörenler, çoğu zaman örgütte kalmaya ve örgütün amaçlarına ulaşmasına katkıda bulunmaya güçlü bir istek duyarlar.
- Örgütün amaç ve değerlerini tam olarak benimseyip kendini adayanlar, örgütsel etkinliklere etkin bir biçimde ve faal olarak katılırlar.
- Örgüte bağlılık ile işten ayrılma arasında tutarlı ve ters bir ilişki bulunmaktadır. Yani örgüte bağlı bir çalışanın, işten ayrılma gibi bir niyetinin olma ihtimali zayıftır.
- İşten doyum, çalışan göreve ilk başladığı zamanlarda işten ayrılmanın önemli bir belirleyicisi iken, zaman içerisinde bağlılık faktörü, işten ayrılma konusunda iş doyumundan daha güçlü bir etmen olabilmektedir.

Örgütsel bağlılık, bir değişken olarak insanları, çalıştıkları işi bırakmamaları için cesaretlendiren bir içsel güçtür. Örgütsel bağlılık seviyesi yüksek olan kişiler, çok zor şartlar altında çalışıyor olsalar dahi, işlerine devam etmeyi tercih edecek olan çalışanlardır. Bu kişiler aynı zamanda örgütsel amaçları kabullenir ve ellerinden gelenin en iyisini yaparlar; öyle ki, bu çalışanların kimi zaman içlerinden gelerek fedakârlık yaptıkları bile görülebilir (Fakhræi, Imami ve Manuchehri, 2015: 2). Çalışanlar, başka bir yerde çalışabilme anlamında çok az alternatifte sahip olduklarında, kendi işlerini kaybetmekten korkarlar ve kendilerini adeta çalıştıkları işletmede kapana kısıtlanmış, tutsak kalmış gibi hissederler; bunun bir sonucu olarak da, huzursuz bir ruh haline bürünerek muhatap oldukları müşteri/konuklara da bunu yansıtırlar ve o örgütteki hizmet kalitesinin düşmesine sebep olurlar (Vandenberghe vd., 2007: 1179). Bu sebeple başta hizmet işletmeleri olmak üzere tüm işletmelerde işgörenlerin örgütsel bağlılıklarının yüksek olmasının sağlanması

çalışmaları, işletmelerin geleceğe yönelik yatırım ve gelişim perspektiflerini etkileyen unsurların başında gelmelidir.

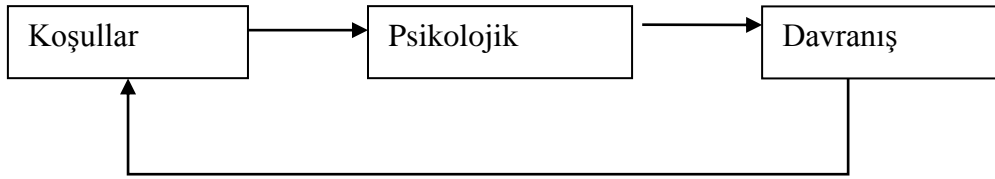
2.2. Örgütsel Bağlılık Teorileri

İşgörenlerin örgüt içinde sergiledikleri davranışlar günümüzde önemli bir husus haline gelmiştir. Araştırmacılar günümüzde iş yapıları ile ilgili pek çok önemli unsur örgütsel çıktılarla izah etmeye çalışmaktadırlar. Örgütsel bağlılık, bu çıktılar açısından en önemlilerinden birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel bağlılık konusu ilk olarak 1956 yılında Whyte tarafından incelenmiş, daha sonra başta Porter olmak üzere Mowday, Becker, Steers, Allen, Meyer gibi bu alanda tanınan araştırmacılar tarafından geliştirilmiştir (Gül, 2002: 37). Örgütsel bağlılık alanyazınına göz atıldığında konu ile ilgili farklı bilimsel teorilerin varlığından söz etmek mümkündür:

2.2.1. Mowday Yaklaşımı

Mowday ve arkadaşları (1982) örgütsel bağlılığı, tutumsal bağlılık ve davranışsal bağlılık olmak üzere iki boyutlu olarak ele almışlardır. Mowday yaklaşımında bağlılık tanımları, davranışsal ve tutumsal olmak üzere iki temel yaklaşım altında toplanmaktadır. Davranışsal yaklaşım açısından bağlılık, bireyin davranışlarına yönelik gelişmektedir. Örneğin, birey bir davranışta bulunduktan sonra bazı etmenlerin de etkisiyle o davranışı devam ettirmekte ve o davranışa ilişkin tutumlar geliştirmektedir. Ortaya çıkan tutumlar da, davranışın tekrar etme olasılığını artırmaktadır (Meyer ve Allen, 1991: 62; Oliver, 1990: 20; Mowday, Steers ve Porter, 1979: 25; Reichers, 1985: 470; Wahn, 1998: 260). Tutumsal bağlılık, genellikle kişinin örgütle bütünleşmesinin ve örgüt katılımının gücü olarak ifade edilirken (Meyer ve Allen, 1997: 9), davranışsal bağlılık, daha çok kişinin geçmişteki davranışları nedeniyle, örgüte bağlı kalma süresiyle ilgilidir (Mowday,

Porter ve Steers, 1982: 25). Mowday ve arkadaşları (1979) çalışmalarında, tutumsal bağlılıkla ilgili olarak: “kişinin, örgütün hedef, değer ve amaçlarıyla kişisel değer ve amaçlarını özdeşleştirip, bunları gerçekleştirmek gayesiyle örgüt üyeliğini devam ettirmek istemesi durumunda karşımıza çıkan bir bağlılık çeşididir” ifadesini kullanmışlardır. Bu önemle, bu şekilde meydana gelen bir bağlılık, çalışanların bazı ödül ve çıkarlar karşılığı örgüte bağlandıkları bir etkileşim ürünüdür (akt. Gül, 2002: 41). Bu bağlılık türünde birey, örgütün değerlerine ve amaçlarına katıldığı için, örgütüyle özdeşleşmiş olur ve bunun sonucunda da değerlerini yürekten kabul ettiği örgütü için her türlü fedakârlığı yapmaya hazır bir bağlılık duygusu geliştirir (Bakan, 2011: 77).



Şekil 1. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı.

Kaynak: A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment (Meyer, J.P. & Allen, N. J.: 1991).

2.2.2. Katz ve Kahn Yaklaşımı

Katz & Kahn (1966), “The Social Psychology of Organizations” adlı eserlerinde örgütleri bir açık sistem olarak ele alırlar (Organ, 1988: 21). Katz ve Kahn (1977), örgütsel bağlılığın, bir rolün başarı derecesini yükselterek devamsızlık ve işgücü devrinin azalmasına yardımcı olup, kişiyi örgütsel hayata adapte etmek ve kayda değer başarılar kazandırmak amacıyla birçok gönüllü eyleme yönelttiğini aktarmaktadırlar (akt. Pelit, Boylu ve Güçer, 2007: 88). Özdeşleşmeye, benimsemeye dayanan otorite, yasal

uyum, itaat gibi diğer otorite kaynaklarının yerine geçebilir. Örgütteki yasal otorite, benimsemeye/uzmanlığa dayanan otorite ile birleşmediğinde devamsızlık, işe geç gelme veya asık suratla gönülsüz iş yapma gibi sonuçlar doğabilir (Katz ve Kahn, 1977: 335-336 ; akt. Varol, 1993: 194).

Katz ve Kahn (1977) bir örgütte yer alan kişileri, üstlendikleri rolleri yerine getirmeye, yani onları örgüte bağlılık duymaya yöneltten ve ödüllerle işleyen devreler olarak açıklamışlardır. İşgörenlerin sistem çerçevesindeki eylemleri, iç ve dış bazı ödüllerin birleşiminin bir ürünüdür. İç ödüller, anlatımsal devreyi, dış ödüller araçsal devreyi açıklamaktadır. İçsel ödül söz konusu olduğu zaman, anlatımsal devreden söz edilir, çünkü buradaki eylem, sistem içerisindeki kişilerin gereksinimlerini doğrudan anlatır. Bununla birlikte kişiler, rollerini yalnızca kendilerine yapılan ödemeler karşılığında ortaya koyabilirler. Bu tür dış ödüllerin güdüleyici olduğu durumlarda ise araçsal devreler söz konusudur. Bu şekilde, üyelerin dışsal-arçasal ödüllerle bağlılık duydukları örgütlerde kayıpların meydana gelme olasılığı yüksektir. Aslolan, içsel bağlılık duyumsamalarıdır (Katz ve Kahn, 1977: 129-131; akt. Balay, 2000: 18-19).

Katz ve Kahn (1977), çalışanların sistemde kalıcı olmaları, işgücü devrinin düşük olması ve çalışanların sadece fiziksel varlıklarıyla değil, psikolojik açıdan da sistemde olmalarını savunurlar. Böylece çalışanların sadece işe gidip gelen varlıklar olmamalarını sağlayacak davranışlar geliştirilmeleri mümkün olabilecektir (Katz ve Kahn, 1977: 374; akt. Varol, 1993: 107).

2.2.3. Etzioni'nin Sınıflandırması

Etzioni'nin sınıflandırmasında çalışanların örgütte uyum işleyişine yönelimleri örgüte katılım olarak ifade edilmiştir (Etzioni, 1975: 3). Bu yönelimler olumlu, olumsuz, yüksek ya da düşük olabilir. Bu yaklaşımda örgütsel bağlılık, üç şekilde karşımıza çıkmaktadır. Bir doğru üzerinde izah edilecek olursa, bir uçta yabancılaştırıcı, ortada çıkarıcı ve bir diğer tarafta ise ahlaki katılım yer alır. Yabancılaştırıcı ve ahlaki katılım, özünde duygusal bazı temellere dayanırken, çıkarıcı katılım türü bireyin örgütü bir araç olarak görmesi durumudur (Etzioni, 1975: 9).

Yabancılaştırıcı katılım, örgüte karşı yüksek derecede olumsuz yönelmeyi içermektedir. Bu durumda birey örgütü cezalandırıcı ya da zararlı görmektedir. Bu durumda bireyin davranışları sınırlanmaktadır. Ruhsal problemleri olan birinin, ruh ve sinir hastalıkları hastanesinde sorun çıkarması durumunda daha katlanılması zor cezalarla karşılaşma ihtimalinden ötürü hastanenin kurallarına uymak zorunda olması bu duruma örnek olarak gösterilebilir. Çıkarıcı katılım, işgörenin çalıştığı örgüte yönelik sergilemiş olduğu en düşük seviyedeki olumlu ya da olumsuz davranışlardır. Çalışan, verilen ücrete karşılık bir günde yapılması gereken işe uygun biçimde bir katılım sağlamaktadır. Bu şekildeki katılım, çalışanlar ile örgüt arasındaki çıkar ilişkisine dayanmaktadır. En olumlu uçta yer alan ahlaki katılım ise, çalışan örgütte üstlendiği görevi ve örgüt amacını temelde değerli olarak görmekte ve söz konusu işi herhangi bir çıkar gözetmeksizin, ona değer verdiği için yapmaktadır. Bu tür katılım, çalışanın örgütsel değerleri benimseyerek bunlarla özdeşleşmesi ve örgütsel bağlılığın ödüldeki değişimlerden etkilenmemesi durumunda gerçekleşir. Ahlaki katılım, örgüte yüksek derecede olumlu yönelmeyi ifade eder (Etzioni, 1975: 10; Newton ve Shore, 1992: 277, akt. Bülbül, 2007: 18).

2.2.4. O'Reilly ve Chatman Yaklaşımı

O'Reilly ve Chatman (1986), örgütlerdeki bağlılığı uyum bağlılığı, özdeşleşme bağlılığı ve içselleştirme bağlılığı olmak üzere üçe ayırmaktadır. Uyum bağlılığında; bağlılık duygusu, paylaşılmış değerler için değil, bazı ödülleri kazanmak için oluşmaktadır. Bu bağlılık türünde, ödülün çekiciliği ve cezanın iticiliği söz konusudur. Özdeşleşme bağlılığında; bağlılık, diğerleriyle iyi ilişkiler geliştirmek veya ilişkiyi devam ettirmek suretiyle meydana gelmektedir. Böylece birey, bir grubun üyesi olmakla övünmektedir. Son olarak içselleştirme bağlılığında ise yaklaşım tamamen bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyuma dayanmaktadır. Bu bağlılık boyutu, bireylerin iç dünyalarındaki değer algılarının örgütteki diğer insanların değerler sistemiyle bütünleştiğinde gerçekleşmektedir (Bayram, 2006: 130).

2.2.5. Kanter Yaklaşımı

Tutumsal bağlılıkla ilgili en meşhur yaklaşımlardan birisi Kanter'e aittir. Kanter'e (1968) göre örgütsel bağlılık, bireylerin enerjilerini ve sadakatlerini sosyal sistemle bütünleştirmeye istekli olmalarıdır. Bir sosyal sistem olarak örgütlerin belirli bazı istek, ihtiyaç ve beklentileri bulunmaktadır. Çalışanlar örgütlerinin bu beklentilerini, örgütlerine karşı olumlu duygular besleyerek ve kendilerini örgütlerine adayarak gerçekleştirebilirler. Kanter, örgüt tarafından üyelere beklenen davranışsal çıktıların farklı bağlılık türlerinin ortaya çıkmasına sebep olduğunu ifade etmektedir. Bu talepler üç değişik bağlılık oluşturmaktadır. Bu bağlılık türleri; devama yönelik bağlılık, kenetlenme bağlılığı ve kontrol bağlılığıdır (Gül, 2002: 42).

2.2.6. Becker'in Yaklaşımı

Davranışsal bağlılık konusunda, Becker (1960) kuruma bağlılığın, işgörenin örgütte çalıştığı süre boyunca harcamış olduğu zaman ve çaba; sarf ettiği emek ve mevki, statü edinimleri ile para gibi değer ifade eden unsurları, örgütten ayrıldığı anda kaybedebileceği ve o ana kadar verdiği emeklerin boşa gidebileceği düşüncesi sonucunda oluşan bir bağlılık olarak açıklamıştır. Becker, bu anlamda çalışanın örgüte duygusal bir bağlılık duymadığını, bağlanmadığı takdirde feragat edeceklerini düşündüğü için örgüte bağlandığını ve bunun sonucu olarak da örgütte çalışmaya devam ettiğini savunur. Becker'in savunduğu bağlılık, işgörenin muhtelif ikincil seçenekleri aklından geçirerek, örgüt içinde süregelen davranışlarının ışığında bu davranışların dışındaki etmenlerle mukayese ederek çıkar karşılaştırması yapmasıdır (Gökmen, 1999: 1-2; akt. Gül, 2002: 39).

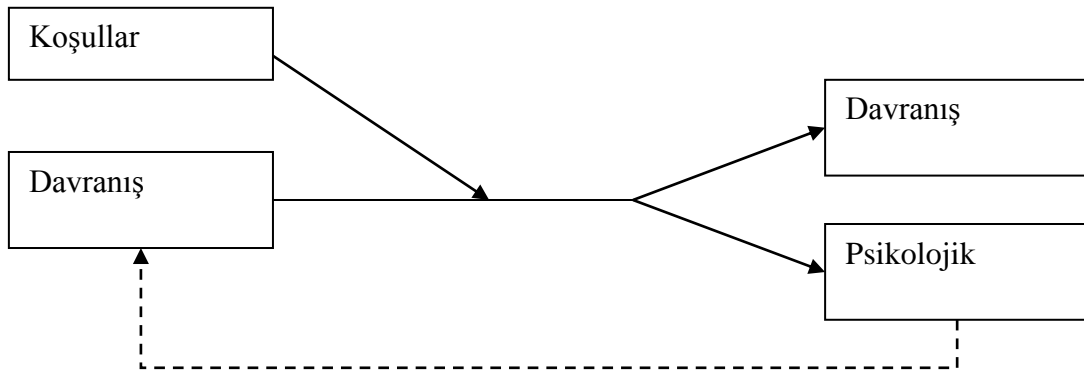
2.2.7. Penley ve Gould Yaklaşımı

Penley ve Gould (1988) bağlılık modeli Angle ve Perry (1981) modeli üzerine temellenmiş bir bağlılık yaklaşımıdır. Penley ve Gould, bağlılık anlayışlarını Etzioni'nin bağlılık konusuna yaklaşımındaki bazı eksiklikleri tamamlama gereği duyararak, bu doğrultuda hareket etmişlerdir. Penley ve Gould, bağlılığı üç boyutta incelemişlerdir. Birinci boyutta, çıkarıcı veya hesapçı bağlılık olarak adlandırılan ve çalışanın örgütte, sosyal ve ekonomik birtakım çıkar hesapları için kalmaya devam ettiği bir boyuttur ve çalışan, yaptıklarına karşılık bir umar içerisindedir. İkinci boyuttaki yabancılaşma boyutunda ise kişi tarafından algılanan alternatiflerin olmayışından ötürü gelişen bir bağlılık yer alır. Üçüncü ve son boyut olan ahlâki bağlılıkta ise kişi örgütün hedeflerini benimser ve kabullenir (Penley ve Gould, 1988: 46-47; Patalano, 2008: 35).

2.2.8. Salancik'in Yaklaşımı

Salancik' in bağıllık yaklaşımında davranışlar ile tutumlar arasındaki uyum söz ele alınmaktadır. Bireyin tutum ve davranışları arasında uyumsuzluk olduğu zaman birey, strese girecektir. Tutum ve davranışların uyumu sonucunda da bağıllık oluşacaktır (Kafdağlı, 2007: 19).

Salancik'e göre bağıllık yaklaşımı özünde davranışlar ve tutumların uyumuna dayanmaktadır. Bireyin davranış ve tutumları arasında bir bağdaşmazlık olması durumunda, birey stres belirtileri gösterecektir. Bu bağıllığın oluşabilmesi için aynı zamanda, kişide davranışı devam ettirme arzusunun olması gerekmektedir ve bireyden, her davranışa aynı ölçüde bağlanması da beklenmez (Gül, 2002: 49). Davranış ve tutumların ahengiyle birlikte, davranış özellikleri bu görüşte ön plana çıkmaktadır.



Şekil 2. Örgütsel bağıllıkta davranışsal bakış açısı (Meyer ve Allen, 1991: 63).

2.2.9. Allen ve Meyer'in Yaklaşımı

Allen ve Meyer'e göre tüm örgütsel bağıllık yaklaşımları üç temel öğeye dayanmaktadır. Söz konusu öğeler duygusal anlamda bağlanma, algılanan maliyet ve zorunluluk öğelerini içermektedir (Allen ve Meyer, 1990: 2). Allen ve Meyer bu üç temel öğeyi esas alarak örgütsel bağıllığın duygusal bağıllık, devam bağıllığı ve normatif bağıllık

olmak üzere birey ve örgüt arasında gerçekleşen üç temel ilişkiden kaynaklandığını ortaya koymuşlardır.

Duygusal bağlılık, işgörenlerin örgütlerine duygusal açıdan yakınlık duyup, örgütleriyle özdeşleşmelerini ifade eder. Örgütlerine bu türden bir bağlılık duyan işgörenler, örgütün değerlerini, amaç ve hedeflerini içselleştirir, onun varlığını sürdürmesi ve bu amaç ve hedeflere ulaşabilmesi için çaba gösterir ve örgütün bir parçası olarak kalmayı arzu ederler. Bu tür işgörenler, “istedikleri için” örgütte kalırlar ve bütün bunları yaparken de gönüllüdürler. Devam bağlılığı, işgörenin çalıştığı örgütten ayrılması durumunda ortaya çıkacak mali birtakım külfetleri göze alamaması ya da işi bıraktıktan sonra karşısına çıkabilecek iş seçeneklerinin azlığı ile ilgili bir durumdur. Bu durumdaki işgörenler şartlar öyle gerektirdiği için örgüte bağlı kalırlar ve örgüt üyeliğini sürdürmenin asgari koşullarını yerine getirerek, bir nevi mecburiyet haline bürünürler. Normatif bağlılık ise işgörenlerin ahlaki açıdan yükümlülük duyarak örgütlerine bağlanmalarını ifade eder. Yüksek normatif bağlılık sergileyen işgörenler, bireysel değerlere veya örgütte kalma yükümlülüğünün getirilerine dayanarak, örgütte çalışmayı kendisi için bir görev olarak görür ve örgütte devam etmenin ya da içinde bulunduğu örgüte bağlılık göstermenin zaten doğru bir davranış olduğuna kanaat getirirler (Uyguç ve Çımrın, 2004: 93; Gürbüz, 2006: 59). Sonuç olarak, güçlü bir duygusal bağlılığa sahip olanlar, kalmak istedikleri için; güçlü bir normatif bağlılık hissedenler, kalmaları gerektiği için ve güçlü bir devam bağlılığı duyanlar, buna gereksinim duydukları için örgütte kalmış olurlar. Bu durum sırasıyla, “arzu” (duygusal), “ihtiyaç” (süreklilik) ve “yükümlülük” (normatif) ekseninde değerlendirilebilir (Ufuk ve Durna, 2005; Seymen, 2008; akt. Bolat ve Bolat, 2008: 78).

2.2.9.1. Duygusal Bağlılık

Vandenberg ve Scarpello'ya (1994) göre duygusal bağlılık örgütsel hedeflerin desteklenmesi anlamında çalışanların gönüllülüğü esasına dayanan bireysel özellikler ve yapılan işe yönelik tutumsal bir olgudur. Duygusal bağlılıkta birey, hissi açıdan örgüte bağlı kalmış olur. Yüksek bir bağlılık düzeyine sahip olan çalışan örgütle özdeşleşmekte, örgütün içine girerek örgütün üyesi olmaktan mutluluk duymakta, birey kendisini örgütün bir parçası olarak tanımlamaktadır ve buna bağlı olarak da çalıştığı örgüt, bu işgören için büyük anlamlar ifade etmektedir. İşgörenin mensubu olduğu örgüte karşı bağlılık hissetmesi ve örgütte katılım ihtiyacı hissetmesi esasına dayanır (akt. Sarı, 2015: 23). Allen ve Meyer duygusal bağlılığı kuvvetli olanların örgütte kalmaya ihtiyaç duyduklarından değil, gerçekten kalmak istedikleri için devam ettiklerini öne sürmektedirler (akt. Sığırı, 2007: 264). Duygusal bağlılıkta birey kendini örgütün bir parçası gibi gördüğünden, örgüt onun için büyük bir anlam ve önem taşımaktadır (Allen ve Meyer, 1990: 2). Tutumsal kaynaklı olan duygusal bağlılık, yazında en sık rastlanan bağlılık türüdür. Güçlü duygusal bağlılık davranışı sergileyen bireyler örgütün amaçlarını ve değerlerini benimseyerek, örgüt yararına beklenenden daha fazla çaba gösterir ve üyeliklerini devam ettirirler. Bu yönüyle duygusal bağlılık örgütler tarafından en fazla arzulanan bağlılık türüdür (Çöl ve Gül, 2005: 293).

2.2.9.2. Devam Bağlılığı

Devam bağlılığı, birey için örgütten ayrılmanın maliyetinin yüksek olacağı öngörüsüyle örgüt üyeliğinin sürdürülmesi durumudur. Bu tür bağlılıkta bireyin, istese de örgütten ayrılması mümkün olmamaktadır çünkü ayrılmak onun için maliyet ve birtakım güçlükler doğurmaktadır (Allen ve Meyer, 1990: 3-4; Çöl ve Gül, 2005: 293). Bu bağlılık türünde örgütsel bağlılık, ödül-maliyet bakış açısından irdelenmektedir. Burada üzerinde

durulan öge, bir nevi pazarlık veya örgütle birey arasındaki ilişkilerdir. Diğer bir deyişle, daha fazla ödül görmek, daha fazla örgütsel bağlılık demektir (Gürkan, 2006: 28). Yalnızca çalışanlar değil, örgütün kendisi de, yüksek seviyede devam bağlılığıyla ilgili bazı olumsuz sonuçlara maruz kalabilir (Janoniené ve Endriulaitiené, 2013: 559).

2.2.9.3. Normatif Bağlılık

Çalışanlar örgütlerinin kendilerine önemli yatırımlar yaptıklarını fark ederlerse, bu yatırımın karşılığını örgüte ödeyebilmek amacıyla örgüte yönelik normatif bağlılık duygusu besleyebilirler. Eğitim için yurt dışına gönderilmiş olan çalışanlar, bu jest karşısında normatif bağlılık duygusu geliştirebilirler ve bir nevi gönül borcu ödemiş olurlar. Bu mantıktan hareketle, örgütün bir üyesi olarak kalmaya gönüllü olabilirler. Burada çalışan, örgütün kendisine sunduğu eğitim ya da kazandırdığı yetenekleri bir maliyet karşılığında elde ettiğini ya da bir diğer deyişle bu imkânların kendisine bedava sunulmadığını bilerek en azından bu maliyete karşılık gelecek bir süre zarfında örgütünde çalışmayı bir sorumluluk olarak algılayarak normatif bağlılığı güçlenmiş olacaktır (Bakan, 2011: 116).

Normatif bağlılık, kişinin bulunduğu örgütte çalışmaya kendisi için asli bir görev olarak bakması ve bulunduğu örgüte bağlılık duymanın doğru olduğunu hissetmesi durumudur. Kişiler, minnettarlık duygusuyla örgütte kalmaya devam ederler. Bunun sebebi, işverenlerinin onları tam da çok ihtiyaçları olduğu bir zamanda iş sahibi yapması ya da o anki işverenleriyle devam etmenin en doğru seçenek olacağı yönünde bazı değer yargılarına sahip olmalarıdır. Böyle kişiler, örgütün kendilerine iyi davrandığını ve bundan dolayı da kendilerinin örgütte en azından bir süre daha çalışmalarının örgüte karşı bir nevi

borçları olduğu düşüncesindedirler. Bu bağlılık türü, zorunluluk ögesine dayanmaktadır (Allen ve Meyer, 1990: 4; Bayram, 2006: 133).

2.3. Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Bağlılık kavramı, olumlu etkileri bakımından hem örgütsel anlamda hem de bireysel anlamda arzulanan bir durumdur. Bununla birlikte, birçok olumlu sonuca ek olarak bağlılık, kişiyi kişisel özgürlük ve kimi seçeneklerden yoksun bırakabilmektedir. Araştırmacılar, aşırı bağlılığın hem kişiler hem de örgütler açısından uyum/adaptasyon eksikliği ile sonuçlanabileceğini savunmaktadırlar. Şüphesiz, bahsedilen adaptasyon eksikliği problemi, istisnai bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda örgütsel bağlılık kavramının çalışan için karşılığı, karakteristik olarak çalışanların işe başladıkları yerde örgüte bağlı olmayı seçmeleridir. Bağlılık kavramının da, hem örgüt hem de örgütteki elemanlar açısından olumlu etkilerinin olması bilinen bir bağlılık göstergesidir (Gandossy, Tucker ve Verma, 2006: 280). İşgörenin bağlılığı ne kadar yüksekse, bu doğrultuda ortaya koyacağı eylemlerin sonuçlarını göz önüne almaktan çok, içselleştirip benimsediği ve kendiliğinden ortaya çıkan eylemlerle hareket edecektir. Bunun sonucunda, bağlılık davranışı sergileyen bireylerin, gerçekleştirdikleri eylemi kendi çıkarları doğrultusunda değil de, bu davranışların, doğru ve ahlâki bir eylem olduğuna kanaat getirdikleri için sergiledikleri söylenebilir (Wiener, 1982: 421). Bu durumda bağlılığın büyük ölçüde içsel bir kavram olduğu ve bağlılığın zoraki yaratılamayacağı sonucuna varılmaktadır. Bağlı bir birey, gerçekleştirdiği eylemin kendisi için uygun bir davranış olduğuna kanaat getirerek bu tutumu sergilemektedir. Randall (1987), örgütsel bağlılık konusunda yapmış olduğu çalışmada örgütsel bağlılığın hem bireysel hem de örgütsel açıdan olumlu ve olumsuz sonuçlarını detaylı bir şekilde ele almıştır. Bu araştırmacı, bir bağlılık sınıflandırması yoluna giderek bağlılığı düşük, yüksek ve orta dereceli olarak üç

kategoriye ayırmıştır. Bu bağlılık düzeylerinin, kişisel ve örgütsel açıdan olumlu ve olumsuz sonuçları vardır (Özbakır, 2015: 35).

2.3.1. Düşük Örgütsel Bağlılık

Düşük örgütsel bağlılık, bireyin örgütü ile arasındaki aidiyet duygusunun zayıflığını ifade etmektedir. Bu açıdan düşük bağlılık gösteren çalışanlar, örgütler için istenmeyen işgörenler olarak nitelendirilebilir. Çünkü bu kategorideki işgörenler ilk fırsatta buldukları örgütten başka bir örgüte kaçabilmeyi istemektedirler (Koç, 2009: 206).

Düşük örgütsel bağlılık, bireyin yaratıcı yanını ve gelişmeye açıklığını ortaya çıkarabilir. Bunun yanında birey örgüte düşük düzeyde bağlılık duyduğu için alternatif iş seçeneklerini araştıracağından bu durum, insan kaynaklarının daha etkin kullanımını sağlayabilir. Örgütsel anlamda da düşük bağlılık, fonksiyonel olabilir. Çünkü daha yüksek çalışan devri ve devamsızlık ve düşük performans gösteren çalışanların, doğabilecek olası zararlarını sınırlandırabilir. Düşük örgütsel bağlılık, uzun dönemde örgüte olumlu sonuçlar sağlayabilecek itiraz, şikâyet ve memnuniyetsizlik göstergesi olan homurdanmalarla sonuçlanır. Örgüt, bu durumdan zamanında istifade edebilirse, kendisine mali külfet getirebilecek hukuki davalarla ve kanun düzenlemeleriyle baş edebilir. Örgütsel bağlılığı düşük olan çalışanlar, bireysel iş yapabilme açısından geri olduklarından dolayı, grup bağlılığının sağlanabilmesi konusunda da pek çaba göstermezler. Yöneticiler güvendikleri diğer çalışanları tercih ettiklerinden, düşük bağlılık gösterenlerle çalışmak istemeyeceklerdir. Bu yüzden bunlar için bir üst makama terfi etme zor olabilmektedir. Düşük bağlılık çoğu zaman yüksek çalışan devri, yüksek düzeyde devamsızlık, işe geç kalma, örgütte kalma isteğinin yok olması, iş kalitesinde düşme, örgüte sadakatsizlik, çalışanların iş yerlerinde yaptıkları hırsızlık, boşa kürek çekme, ikâmet yerinin

değiştirilmesi ve bunun gibi benzer sonuçlarla ilişkili bulunmuştur. Düşük örgütsel bağlılık söylenti, itiraz ve şikâyetlerle sonuçlandığından örgütün prestijine zarar gelmekte, müşterilerin örgüte ve kuruma olan güvenleri sarsılmakta, değişen şartlara uyum sağlanamamakta ve gelirlerde kayıplar meydana gelmektedir. Örgütte hakim olan gayri resmi ve zararlı iletişim, örgüt içerisindeki otoriteyi tehdit etmekte ve üst yönetimin meşruluğunu sorgulatmaktadır (Sağlam, 1979: 151; Randall, 1987: 463).

2.3.2. İlimli Örgütsel Bağlılık

Kişisel deneyimlerin güçlü olduğu fakat tam anlamıyla örgütsel özdeşleşme ve bağlılığın olmadığı bağlılık seviyesidir. İlimli bağlılık düzeyindeki çalışanlar, sistem içerisinde yeniden şekillendirilmelerine direnç göstermekte ve bundan dolayı kendi kimliklerini korumak maksadıyla çaba gösterirler. İlimli örgütsel bağlılık düzeyindeki çalışanlar, örgütün bazı değerlerini kabul etmektedirler. Bu çalışanlar örgütün birtakım beklentilerini karşılamakta, bir yandan örgütle bütünleşmeyi bir yandan da kişisel değerlerini korumayı sürdürmektedirler. Bununla birlikte örgüte ilimli düzeyde bağlı olmak, daima olumlu sonuçlar meydana getirmeyebilir. İlimli örgütsel bağlılık düzeyindeki işgörenler, topluma sorumluluk ile örgütlerine sadakat arasında bir bocalama yaşarlar. Bu durum da, örgütün verimsiz çalışmasına ve kararsızlıkların meydana gelmesine yol açabilmektedir (Bülül, 2007: 64).

Tam anlamıyla bağlı olmayan işgören, örgüt içinde yardımlaşma, bilgi paylaşımı gibi örgüt üyeliğinin bir getirisi olan iş davranışlarından kaçınıp, örgüt için fazladan bir çaba içerisine girmemektedir. Kariyer yolundaki hedeflerine ulaşamamasını, örgütün gereken fırsatları vermemesine bağlayıp, kariyer imkânlarının yetersizliğiyle ilgili

kendisine bahaneler yaratabilir. Bu tür işgörenler, örgütün etkinliğini de azaltmakta, bu da örgütün etkin işleyişine zarar verebilmektedir (Ceseroğlu, 2010: 61).

2.3.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık

Örgütlerine yüksek derecede bağlılık gösteren çalışanlar, işlerine de bu denli bağlılarsa, örgütte en kıymetli üyeler olarak addedilirler. Bu çalışanların yaptıkları işten, örgütteki geleceklerinden, iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerinden, ödemedeki adalet ilkesi gözetildiği için de ücretlerinden doyumları yüksektir. Bu gibi çalışanların örgütten ayrılmaları ancak mutsuz olmaları, hayal kırıklığına uğramaları, örgüt kültürü ya da örgütün amaçlarının değişmesi, işten doyumsuzluk durumlarında, az ödüllendirildiklerini hissettiklerinde veya bir şeylerden mahrum bırakılmış hissine kapılmaları durumunda olur.

Yüksek düzeyde bağlılık, örgüt içinde olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Bu bağlılık türünde, örgüte güven veren kararlı işgücü ortaya çıkar. Yüksek örgütsel bağlılık sergileyen çalışanlar grubun korunması çabalarında öncü bir rol üstlenirler. Yüksek bağlılık düzeyi kimi zaman yaratıcılığın yok olması, iş dışındaki ilişkilerde fazla gerilim ve stres, insan kaynaklarının etkili bir biçimde kullanılamaması ve örgüt yararı için kimi suçlara ortak olma gibi olumsuz sonuçları beraberinde getirmektedir. Yüksek örgütsel bağlılığa dayalı olarak yüksek iş bağlılığı olan bireyler, zamanlarının çoğunu örgütlerine ve işlerine ayırdıklarından ailevi sorumluluklarını göz ardı etmekte, ev ve iş yaşantısı arasında denge kuramamaktadırlar. Yüksek düzeyde örgütsel bağlılığın örgüte de olumsuz sonuçları vardır. Yüksek bağlılık düzeyi, örgütsel esnekliğin azalmasına, geçmişteki politika ve uygulamalara aşırı güven duymaya, bunun sonucunda geleneksel uygulamaların örgüte yerleşmesine sebep olabilmektedir (Sağlam, 1979: 153).

Yüksek düzeyde çalışan bağlılığı, birinci sınıf işletmelerin en öne çıkan özelliğidir. Maalesef, en iyi örgütlerde bile çalışan devir hızının yüksek oluşu, iş tatmini azlığı ve bağlılıkla ilgili problemler yaşanmaktadır. İnsanlar hâla çok değerli örgütleri bırakabilmekte ve bazen de vasat olduğu düşünülen örgütlerde işe girerek, eski işyeri yönetimini şaşıratabilmektedir (Jiang ve Klein, 2001).

2.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılığın, olumlu ya da olumsuz birtakım sonuçları vardır. Bu bölümde, örgütsel bağlılığın olası sonuçlarına yer verilecektir.

2.4.1. Örgütsel Bağlılık ve Performans

Örgütsel bağlılık kurumsal performans açısından kritik öneme sahip bir unsurdur; ancak her sorunun çözümü de değildir. Örgütsel bağlılık doğru tamamlayıcılarla birleştiğinde sonuç, motivasyon olacaktır. İşletmenin faaliyetlerini başarıyla sürdürebilmesi için çalışanlar gerekli yeteneğe sahip olmalı, kuruma bağlı olmalı ve ne yapılması gerektiğini iyi kavramalıdır. Örgütteki işgörenlere davranılma biçimiyle, onların müşterilere olan davranışları arasında direkt bir korelasyon vardır. Yapılan çalışmalar sonucunda, örgütlerine bağlı olmayan işgörenler normalde gösterdikleri performanslarından çok daha yüksek performans gösterebileceklerini; ancak bunu mevcut durumda yapmadıklarını ifade etmişlerdir (Doğan, 2013: 88-89). Bunun aksine Mathieu ve Zajac'ın edindiği bulgulara göre bağlılık çoğu durumda performans üzerinde nispeten daha az doğrudan etkiye sahip olabilmektedir. Diğer bir deyimle, kimi zaman örgütsel bağlılık ve performans arasında zayıf bir ilişki olabilmektedir (Mathieu ve Zajac, 1990: 184).

Whyte'a (1987) göre işgören bağlılığı ile performans ilişkisi aşağıda belirtilen üç farklı biçimde oluşabilir:

İşe bir bütün olarak bağlılık: İşe genel olarak bağlılık duyan birey, aşırı kontrol edilmesine meydan vermeden ve gönüllü olarak yüksek düzeyde çaba sarf edecektir.

Kendine özgü bir işe bağlılık (İşin belli bir bölümüne bağlılık) : Uzmanlaşma düzeyinde işin spesifik bir bölümüne bağlılığı olan birey, kariyer hedeflerine ulaşma ve kendini gerçekleştirme adına üst seviyede bir çaba gösterecektir.

Örgüte bağlılık: Örgüte bir bütün olarak bağlılık duyan birey, örgüt üyeliğinin devam etmesi ve örgüte yapmış olduğu yatırımların karşılığını uzun dönemde alabilmesi namına yüksek düzeyde bir performans ortaya koyacaktır (Bakan, 2011: 216):

2.4.2. Örgütsel Bağlılık ve İşe Geç Kalma

Angle ve Perry'nin (1981) çalışmalarında, örgütsel bağlılık ile işe geç gelme davranışı arasında anlamlı negatif bir ilişki bulunmaktadır. Güçlü örgütsel bağlılık sergileyen bireyler, örgüt değerleriyle bağdaşan davranışlar sergileyeceklerdir ki işe zamanında gelmek de böyle bir davranışa bariz örnek teşkil etmektedir (Mowday vd., 1982: 38).

İşlerine olan ilgilenim seviyeleri ve bağlılıkları yüksek çalışanlar, muhtemelen işlerine en çok zamanında gitmek isteyen bireyler olarak karşımıza çıkacaktır. Çünkü bunlar hali hazırda yaptıkları işin niteliği ve çalıştıkları örgütün cazibesine kapılmış işgörenlerdir ve yaptıkları iş ve çalıştıkları örgüt, bu kişileri cezbetmektedir. Bağlılıkları düşük seviyedeki bireyler, motivasyonları da en düşük çalışanlar olacaklardır. Yüksek ve düşük örgütsel bağlılık derecesine sahip iki çalışanın işe geç gelme davranışları karşılaştırıldığında en dikkat çeken unsur, mazeretli ya da mazeretsiz olarak yapılan davranışlardır. Çünkü yüksek motivasyona sahip çalışanlar da, motive olamayan çalışanlar

da işlerine hastalık, dini bayram, ulaşım problemleri gibi mazeretli sebeplerle geç gelebilir fakat ne olursa olsun, motivasyonları yüksek çalışanlar, motivasyonsuz çalışanlar gibi mazeretsiz yere işe geç gelme davranışını göstermezler. Bu önemle, araştırmalar göstermiştir ki yüksek örgütsel bağlılık derecesine sahip çalışanlar, mazeretsiz yere işe geç gelen çalışanlardan daha az işe geç gelme davranışını göstermektedirler (Blau, 1986: 578).

2.4.3. Örgütsel Bağlılık ve İşe Devamsızlık

Price ve Muller (1986) İşgörenin çalışması için planlanan belirlenmiş zaman içinde işe gelmemesi devamsızlık olarak tanımlamaktadırlar. Bu nedenle yıllık izin veya yönetim tarafından önceden belirlenen veya bilinen nedenlerden ötürü işe gelmemek, devamsızlık olarak ifade edilmektedir. Devamsızlık, gönüllü ve gönülsüz olmak üzere ikiye ayrılıp, bireyin kendi isteği ve kontrolü dışındaki hastalık gibi nedenlerden dolayı vuku bulan devamsızlık durumuna zorunlu ya da gönülsüz devamsızlık denir. Ancak bireyin devamsızlığı gerektirecek bir durum yok iken, yani hasta olmadığı halde hasta olduğunu ileri sürmesi gibi kendi üretmiş olduğu nedenlerden dolayı işe gelmemesi ise gönülsüz devamsızlık olarak açıklanabilir. Örgütsel bağlılık ile işgörenlerin devamsızlıkları arasında negatif ilişki bulunmaktadır. Wooden (1995), örgütsel bağlılığı, devamsızlığı etkileyen en önemli faktörlerden birisi olarak tanımlamıştır (Bakan, 2011: 233).

2.4.4. Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti

Mowday vd. (1982: 38), çalışan bağlılığının en güçlü davranışsal çıktısının, örgütte personel devir hızının azalması olduğunu savunmuşlardır. Yüksek derecede bağlılık gösteren işgörenler, örgütte kalmaya istek duyarlar ve örgütsel amaçlar için çabalarlar ve bu sebeplerden dolayı bu bireyler, ayrılmaya daha az meyilli işgörenlerdir. Örgütsel bağlılık dereceleri yüksek çalışanlar, örgütte kalma eğilimindedirler. Bağlılık, çalışanın örgütte kalma isteğinin artmasıyla sonuçlanmaktadır. Artan bağlılık derecesinin en önemli sonuçlarından biri de daha istikrarlı bir işgücüdür (Savery ve Syme, 1996; Steers, 1977: 54; akt. Doğan, 2013: 91).

2.5. Sinizm Kavramı

Sinizm kavramı, farklı kaynaklarda sinisizm, kinizm, kinisizm, gibi farklı adlandırmalarla da kullanılmıştır. Alanyazında sinizmle ilgili ilk tanımlara, 1950'li yıllarda rastlamak mümkündür. Buna göre sinizm, kararlı bir kişilik özelliğidir (Cook & Medley, 1954: 414).

Türk Dil Kurumu (2015) sinizmi: “insanın erdeme ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmaksızın bütün gereksinimlerden sıyrılıp kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisi, kinizm” şeklinde tanımlamaktadır. Farklı bir tanıma göre ise sinizm “insanlara ve insanların niyetlerine karşı duyulan birtakım kuşkulardır” şeklinde tanımlanmıştır (Arrigo ve Shipley, 2005: 275). Genel anlamda sinizm, insan davranışları ile ilgili genellikle olumsuz (hayal kırıklığı, umutsuzluk, inançsızlık, güvensizlik, kuşkuculuk, şüphecilik, kötümserlik vb.) duyguları ifade eden bir kişilik özelliği olarak tanımlanmaktadır (Kanter ve Mirvis, 1989; Bateman, vd., 1992; Andersson, 1996;

Andersson ve Bateman, 1997; Mautner, 1997; Eaton, 2000; Stanley, vd., 2005; Abraham, 2000: 270).

Bireylerin sadece kendi çıkarları için çabaladığına inanan ve bu doğrultuda herkesi çıkarıcı kabul eden kimseye “sinik” ve bu olguyu açıklamaya çalışan düşünceye sinizm denmektedir. Sinizme ilişkin temel düşünce dürüstlük, adalet ve içtenlik ilkelerinin kişisel çıkarlara kurban edildiği doğrultusundadır. Sinizm, “kuşkuculuk”, “şüphencilik”, “güvensizlik”, “inançsızlık”, “kötümserlik”, “olumsuzluk” sözcükleriyle yakın anlamlara sahiptir ve modern yorumunda, bireyin eleştiren, kusur bulan, zor beğenen yanı daha çok vurgulanmıştır (Erdost vd., 2007: 514; akt. Özler vd., 2010: 48).

Mirvis ve Kanter (1991), siniklerin bazı düşüncelerini şöyle sıralamıştır:

- İnsanları idare etmenin en iyi yolu, onlara duymak istedikleri şeyleri söylemektir.
- Yönetimdekiler, kararların arkasındaki gerçek sebepleri asla belli etmezler.
- Hiçbir zaman çok fazla çaba sarf edip çalışmaya değmez.
- Yönetim, uzun dönem çıkarlardan ziyade, kısa süreli, kolay yoldan çıkar elde etmeyle ilgilenir.

Sinizm, yapay ihtiyaçlardan arınarak, gerçek erdeme ulaşmayı savunan çileci bir okulun hayat felsefesini tanımlamaktadır. Popüler felsefe açısından da, gerçekleri dobra dobra söyleyen, cüretkâr bir töretanımaazlığı ifade etmektedir. Gündelik dildeki daha düz anlamı ise, basitçe: müstehzilik, alaycı, müstehcen, durumun hassasiyetini gözetmeden, hatta inadına kıyıcı, sarkastik alaycılıktır (Bora, 2015: 23). Peter Sloterdijk’in zamanında “Eleştirel Teori” alanındaki eseri “Sinik Aklın Eleştirisi” kitabında bazı kavramlar

geçmektedir. Sloterdijk'e göre, sinik (kinik) tutum; özellikle geçiştirilen, görmezden gelinen çıplak gerçeği ya da bir rezilliği açığa vuran bir tutum, kötü ya da pis gerçekçiliktir. O gerçeğin karşısında bir şey yapılamacağı fikriyle yapmaktadır bunu; taşını atıp, lafını dokundurup geçmektedir. Ağzın kenarında bir alaycı gülümseme gibidir sinik tutum. Sloterdijk sinizmi "aydınlanmış yanlış bilinç" olarak tanımlamaktadır. Sloterdijk, bu sinik kaçınma halinin, yakın zamanda kitlesel bir hâl aldığını ifade eder. Sinik tutum, bir tutunamayanın hali olmaktan çıkmış, kitle kültürü anonimliği içinde yayılmıştır. Ona göre modern sinikler, düzenle bütünleşmiş asosyallerdir (Bora, 2015: 24).

Sinizm, olumsuz hislerin eşlik ettiği hayal kırıklığı ile şüphe düşüncesinden oluşan bir tutumdur. Bu görüş, sinizm ile hemen hemen her yerde karşılaşılabileceğini açığa çıkarmaktadır. Ancak özellikle son yirmi senelik dilimde, yönetsel kontrol teşebbüslerine bir nevi direnç olarak dikkat çekmektedir. Gülünç taklitler yapmak, alay etmek, şüpheciliğin de tesiriyle her şeyi sorgulama davranışı, modern iş örgütlerinde gün geçtikçe daha da yaygınlaşmaktadır (Kart, 2015: 73).

2.5.1. Sinizmin Tarihçesi

İşletmelerin etkin bir biçimde faaliyetlerine devam edebilmeleri, değişimlere ayak uydurabilmeleriyle ilgilidir. Sinik tutumlara sahip çalışanların bu değişim karşısında, otoriteye karşı güvensizlik, örgüt içindeki talimatları kötüleme ve yöneticilere kötü eleştirilerde bulunmaları, işletmenin değişime ayak uydurmasının önünde duran bir engel olarak karşımıza çıkmaktadır. Bir diğer deyişle, sinik davranışlar sergileyen bir çalışan sadece kendi gelişimini değil, işletmenin de gelişmesini engelleyecektir. Bu tutumun işletme içinde farkına varılması ve yönetilmesi önem arz etmektedir. Bahse konu olan sinikler, yaşadıkları çağdaki toplumun kurallarına saygı göstermiyorlardı ve bu kuralları

küçümsediklerini, sergiledikleri davranışlar ve günlük hayattaki konuşmalarıyla da ifade etmiş oluyorlardı (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 284-285).

İşyerlerindeki sinizmin tarihçesinin, M.Ö. IV. yüzyıldaki düşünürlere ve M.Ö. V. yüzyıldaki ilk sinik okuluna dayandırılabilceğini söylemek mümkündür. Anthistenes'in de takipçisi olan bu ilk düşünürler, cüretkâr ve cesur bir duruş sergileyerek, savundukları fikirlerin arkasında durdular. Sonraki yüzyılda sinikler, insanların güç, servet ve mal peşinde koşmalarını, dünya malı için amansız bir mücadeleye girmelerini alaya almışlardır. Diğer Yunanlı düşünürler gibi, Sokrates, Eflatun ve Aristo da, halk tarafından saygı görmüş ve takip edilmişlerdir. Sonra, sinikler ortadan kaybolmuştur. Bununla birlikte, Roma İmparatorluğu'nda M.S. III. yüzyılda baş gösteren ahlâki çöküntü yıllarında, sinizm tekrar ortaya çıkmıştır. Bu yeni sinizm okulu, özgürlük, arzuları bastırmak, fiziksel dayanıklılık gibi konuların ötesine giderek, daha çok inanç, düşünce, gelenek, toplumda hakim olan düşünceler ve ahlâk kurallarını alaya alan bir tavra bürünmüştür. Bu etki ve sinizmin terimsel anlamı hâlâ, günümüzde de geçerliliğini korumaktadır (Andersson & Bateman, 1997; Copelston, 1985; Goldfarb, 1991; akt. James, 2005: 1).

Sinizm, kökeni antik Yunan'a dayanan bir düşünce okulu olmakla birlikte aynı zamanda da bir yaşam biçimidir. Sinizm sözcüğünün, kelime anlamı olarak Yunanca "köpek", "köpek gibi", "köpeksi", "köpekci" anlamlarına gelen "kyon" sözcüğünden türediği bilinir. Bir başka görüşe göre ise bu ismi, Atina yakınlarında siniklerin okulunun bulunduğu Kynosarges'den aldığı öne sürülmüştür. İlk sinik birey de Sokrates'in öğrencisi Antisthenes'dir. Gündüz vakti elinde fenerle gezerek dürüst adam aradığını söyleyen Sinop'lu Diyojen de Sokrates'in bir öğrencisiydi (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998:

342). Atina sakinleri, Diyojen'e bir köpek gibi davrandığını söylediklerinde, Diyojen buna aldırmayarak, bu yakıştırmayı kabul etmiş ve hatta yüceltmmişti. Diyojen, toplum değerlerine karşı çıkararak toplum geleneklerini reddetmiş bir düşündürdür. Tüm işlerini alenen herkesin içinde yapmış ve o çağda hakir görülen, basit içgüdülerin bir sonucu olarak kabul edilen davranışların dayandırıldığı “köpekçe” yaşamının aslında öyle olmadığını, köpeğin basit içgüdülerin değil, sadakatin sembolü olduğunu benimsedi (Steinmüller, 2014: 2).

2.5.2. Örgütsel Sinizm

Brandes (1997) sinizmi, örgütsel anlamda birçok bireyin yaşamış olduğu ortak şüpheler olarak ifade ederek örgüt odaklı bir tanım yapmıştır. Örgütsel sinizmi inanç boyutunda tanımlayan Bernerth ve diğerleri (2007), ise örgütsel sinizmi, bireylerin çalıştığı örgütün ahlaki bütünlükten yoksun olduğu, adalet, dürüstlük ve davranışlarda samimi olmak gibi ilkelerin örgütsel çıkarlar için feda edildiği yönündeki inançlar olarak tanımlamıştır (Özler, vd., 2010: 49; akt. Pelit ve Ayduğan, 2011: 287).

Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998), birçok çalışanın, çalıştıkları örgüte karşı geliştirmiş oldukları aşırı negatif tutumları kapsamlıca sorgulayarak, “örgütsel sinizm” kavramını ortaya atmışlardır. Dean vd. (1998), özellikle “örgütsel sinizm”in kavramsallaşmasına önemli katkı sağladıkları çalışmalarında bu konudaki araştırmaların eksikliğine vurgu yapmışlardır. Bu önemle, adı geçen araştırmacılar, örgütsel sinizm konusunda yönetim, psikoloji, sosyoloji gibi alanlardaki çalışmaların hızlanmasına öncülük etmişlerdir. Sinizmin kökenleri her ne kadar antik çağlara dayansa da, son dönemde sinizme olan ilginin temelinde yatan neden, mevcut koşullara modern toplumun bir tepkisi olarak görülen sinizmin yeniden idrak edilmesine duyulan gereksinimdir (Tokgöz ve

Yılmaz, 2008: 284). Örgütsel sinizm, bir kişinin çalıştığı örgüte yönelik geliştirdiği, bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutları içeren olumsuz bir tutumu ifade etmektedir (Dean vd., 1998).

Genel sinizm ile örgütsel sinizm yapı olarak birbirinden farklıdır. Diğer bir ifadeyle genel sinizm, bireyin kişiliğinden kaynaklanırken, örgütsel sinizm bireyde sinik tutumun oluşmasına neden olan örgütsel öğeleri dikkate almaktadır ve bununla birlikte örgütsel sinizmin örgüte ilişkin örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve yabancılaşma gibi birtakım kavramlardan tamamen farklı olduğu konusunda bir fikir birliği mevcuttur (Dean vd, 1998; Stanley, Meyer ve Topolnytsky, 2005; akt. Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 284).

2.5.2.1. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Sinizm geniş boyutlu bir kavramdır ve politik bilimler, felsefe, din, sosyoloji, yönetim ve psikoloji gibi sosyal bilimlerin farklı disiplinlerin konusu olmuştur. Bunlardan her biri sinizmi farklı perspektiflerden açıklamıştır. Sinizm kavramı bir hayat felsefesi olarak dünyevi işlerden el etek çekme ya da dünya nimetlerinden uzak durma yani çilecilik olarak ifade edilebilecek bir olgu; dobralık, cüretkârlık, gözünü budaktan esirgememek gibi anlamları ihtiva etmiştir (Ulaş, 2002: 827; Kalağan, 2009: 35).

Örgütsel sinizm, bir kişinin çalıştığı örgüte yönelik bilişsel, duygusal ve davranışsal olarak üç boyutu kapsayan olumsuz bir tutum olarak tanımlanmıştır (Dean vd. 1998: 345). Örgütsel sinizm kişilerde şu şekilde ortaya çıkmaktadır: öncelikle örgütlere ilişkin birtakım inanışlar ortaya çıkar ve bu inanışlar önce duygulara, ardından da örgütlere ve örgütteki diğer meslektaş ve paydaşlara yönelik davranışlara dönüşür. Boyutlardan ilki olan bilişsel boyut, bireyin örgütünün dürüstlükten uzak olduğu inancını taşımasıdır. İkinci boyut duygusal boyuttur ve ilk safhada gerçekleşen inanışların örgüte ilişkin alaya alma,

öfke, nefret gibi duygulara dönüşmesini ifade eder. Üçüncü ve son boyut davranışsal boyuttur ve ilk iki aşamada gerçekleşmiş inanış ve hislerin örgüte yönelik eleştirisi, yerme, etrafa şikâyet olarak bir davranışa dönüşmesini ifade etmektedir (Ergen, 2015: 21).

Tutumlar, etkileşimler sonucunda davranışları oluşturmaktadır. Tutumlar bir nevi davranışın öncü uyarıcısı, bireyleri davranışa hazırlayan bilgi birikimleri olarak da kavramsallaştırılabilir (Erdoğan, 1996: 33; akt. Küçükköylü, 2014: 56). Tutumlar bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç temel boyutta incelenmektedir. Tutumun oluşması için bu üç boyut arasında örgütsel ve bağdaşık bir ilişki ve koordinasyon olması gerekmektedir (İnceoğlu, 2004: 25; akt. Küçükköylü, 2014: 56).

Bilişsel öge, bireyin çevresindeki kişiler, durum, olay ve nesnelere ilgili sahip olunan her türlü bilgi, deneyim ve düşünceleri kapsamaktadır (İnceoğlu, 2004: 26). Duyuşsal boyut; kişi tarafından olumlu ya da olumsuz olarak tanımlanabilecek duygusal tecrübelerdir (Özkalp ve Kırel, 2004: 73). Örgütsel sinizmin bir diğer boyutu olan davranışsal boyut da, birinci boyuttaki inanç ve ikinci boyuttaki duygularla tutarlı bir şekilde örgüte karşı işgörenin eleştirici ve aşağılayıcı yönelimler göstermesidir. Bu üçüncü boyut, örgüte karşı geliştirilen olumsuz tavır ve davranışları ifade etmektedir (Dean vd. 1998: 345-346).

2.5.2.1.1. Bilişsel (İnanç) Boyut

Bilişsel boyut, örgütsel sinizm kavramıyla ilişkilendirildiğinde, örgütteki sinik tutum sahibi bireylerin aşağıdaki inançlara sahip oldukları görülmektedir (Brandes, 1997: 30; Brandes ve Das, 2006: 237; Dean vd., 1998: 345-346; akt.Kalağan, 2010: 46) :

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

2.5.2.1.2. Duyuşsal (Duygu) Boyut

Duyuşsal boyutta sinik bireyler, sadece çalıştıkları kuruma ait inançları olan kişiler değil, aynı zamanda örgütle ilgili duygular besleyen kişiler olarak da görülmektedir (Dean vd., 1998: 346). Örgütsel sinizmin duygusal boyutu; öfke, saygısızlık, sıkıntı, eza ve utanç duymak gibi kuvvetli duygusal yansımaları içermektedir (Abraham, 2000: 269). Örneğin, sinik bireyler örgüte karşı küçümseme ve kızgınlık duygusu hissedebilirler ya da örgütü düşündüklerinde tiksinti ve acı duyabilirler, hatta utanç yaşayabilirler. Bu sebeple, sinizm her türlü olumsuz duyguyla ilişkili bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Brandes, 1997: 31; Dean vd., 1998: 346). Duyuşsal boyuta örnek olarak; bir işgörenin, zor bir görevi başardığında gurur duyabilmesi ya da istemediği bir göreve atanarak endişe hissedebilmesi gösterilebilir. İşgörenin karşısına çıkan bu duygular, çalışanın kendi yapmış olduğu işi hakkındaki düşüncelerine şekil vermektedir (Özkalp ve Kırel, 2004: 73).

2.5.2.1.3. Davranışsal (Davranış) Boyut

Örgütsel sinizmin üçüncü ve son boyutu davranışsal boyuttur. Bu boyuta göre, örgüt içerisinde sinik davranışlar sergileyen işgörenler, örgütte başlarına gelecek olaylar hakkında karamsar tahminler yapmaya meyilli olabilirler. Olumsuz ve çoğu zaman karşılarındaki insanı küçük düşürebilecek davranışlarda bulunabilirler (Dean vd., 1998: 346). Zaman zaman işgörenler, örgütleriyle ilgili şikâyetlerde bulunma, örgütleriyle dalga geçme ve örgütleri hakkında eleştirilerde bulunma gibi bazı davranışlar sergileyebilirler. Örgütlerde, sinik davranışlar sözlü olmayan davranışlar şeklinde de baş gösterebilir. İşgörenlerin birbirleriyle anlamlı şekilde bakışmaları, sırtmaları ve küçümseyici bir tavırla gülümsemeleri sinik davranışlara örnek teşkil edebilir (Brandes ve Das, 2006: 240, akt. Kalağan, 2010: 48). İşgörenler, sinik davranışları ifade edebilmek için mizahı, özellikle alaycı mizahı kullanmaktadırlar. Böylece sinik tutuma sahip bireyler örgütlerinin amaçlarıyla alay edebilirler, görev ifadelerini yeniden yazabilirler ve alaycı yorumlarda bulunabilirler (Brandes, 1997: 34-35; Dean vd., 1998: 346 ve Kalağan, 2009: 48).

2.5.2.2. Örgütsel Sinizm Türleri

Örgütsel sinizm kavramının tanımlarında farklılıklar olabildiği gibi, örgütsel sinizm türlerinin tanımlarında da bazı farklı yorumlar yapılmıştır. Yapılan araştırmalara bakıldığında, örgütsel sinizmin beş türde kategorilendirildiği gözlenmektedir. Bunlar mesleki sinizm, toplumsal sinizm, kişilik sinizmi, işgören sinizmi ve örgütsel değişim sinizmidir (Turan, 2011: 94).

2.5.2.2.1. Kişilik Sinizmi

Bir sinizm türü olan kişilik sinizmi, doğuştan gelen ve genellikle insan davranışlarını olumsuz algılayan bir sinizm türüdür. Kişilik sinizminde birey, kişileri hor ve küçük görmekte, kişilere yukarıdan bakmakta, onlara saygısız davranmakta ve diğer bireyler ile arasında zayıf olarak nitelendirilebilecek bağlar oluşmaktadır (Abraham, 2000: 270). Kişilik sinizminde, kişi etrafında bulunan insanlara karşı düşmanca davranışlar sergileyip, insanların kendisine yönelttiği olumlu davranışlarını dahi sorgular. Bu sinizm türü, insan davranışlarının olumsuz olarak algılandığı değişmeyen ve doğuştan gelen tek sinizm çeşididir. Sinik açıdan, hor görme ve kişiler arası zayıf bağ olarak adlandırılır. Kişilik sinizminde dünyanın dürüstlükten yoksun, umursamaz, bencil ve sosyal ilişkilerinde başarılı olamayan insanlarla dolu olduğu genellemesi üzerine kurulu derin bir güvensizlik vardır. Bu tutum açıkça olmasa da kırgınlık, acımasızlık, gücenme ve hile ile kendini belli eder (Abraham, 2000: 271; akt. Polatcan, 2012: 18).

Kişilik sinizminde temel düşünce; dünyadaki sosyal etkileşimden hoşnut olmayan, dürüst olmayan, suça göz yuman, başkalarını önemsemeyen ve bencil, benmerkezci insanlarla dolu olduğu inancıdır. Bu sebepten, kişilik sinizmini benimsemiş kişilerde radikal bir güvensizlik durumu vardır. Güvensizlik sonucu, bireyler duygu ve davranışlarını öfkelenerek, üzülen ve hile yaparak gösterebilmektedirler. Bir kişilik özelliği olarak da adlandırılabilir kişilik sinizmi, insan davranışlarıyla alakalı olumsuz görüşleri yansıtır (Abraham, 2000: 270-271). Kişilik sinizminde kişi insanlara karşı düşmanca davranışlar sergileyip, insanların kendisine karşı yapılan olumlu davranışlarını bile sorgulayacak hale gelir (Sur, 2010: 18).

2.5.2.2.2. Toplumsal/Kurumsal Sinizm

Örgütsel sinizm türlerinden bir diğeri de toplumsal/kurumsal sinizmdir. Bu sinizm türünde psikolojik sözleşme ihlalleri önemli bir yer tutmakta; bu ihlaller toplumsal/kurumsal sinizme sebep olabilmektedir. Toplum ve kişi arasındaki psikolojik sözleşme ihlali sonucunda ortaya çıkar. Toplumsal/kurumsal sinizm, insanların ülkelerine ve çalıştıkları kuruma duyduğu güvensizlik olarak tanımlanmaktadır (Kanter ve Mirvis, 1991: 59). Bir kişinin düşüncesi beklentilerinin karşılanmadığı yönünde ise, o kişi toplumsal sinizm yaşıyor demektir. Toplumsal sinizmde bireylerin, örgütlerinde kendi durumlarına ilişkin beklentileri daha rasyoneldir. Bu bireylerin örgütlerinden yüksek beklentileri olmadığı için, iş hayatlarında stresten kaynaklanan hayal kırıklığına uğrama ihtimalleri çok düşüktür. Bununla birlikte buldukları örgütlerde şüpheciliğin yüksek seviyede olması toplumsal sinizm yaşayan bireylere bazı zararlar verebilecektir (Abraham, 2000: 271-287).

2.5.2.2.3. Meslek Sinizmi

Mesleki sinizmi konusunda yapılmış ilk çalışmalardan biri, Niederhoffer'in polisler üzerine yapmış olduğu araştırmadır. Niederhoffer (1967) şehirlerde yaşayan polis memurları hakkındaki çalışmasında, polis sinizmi için "toplumsal yapıda meydana gelen kimlik kaybının/anominin bir sonucu" tanımını yapmıştır. Polislerin, teşkilattaki rol belirsizlikleri, tutarsızlıklar ve baskılar sonucunda, sinik davranışlar sergilediğini öne sürmüştür (Dean vd., 1998: 343-344).

2.5.2.2.4. İşgören(Çalışan) Sinizmi

İşgören veya çalışan sinizmi, iş yoğunlaşmasının, çalışma saatlerinin uzun sürmesi, yöneticilik ve liderliğin etkisiz oluşu gibi sebeplerden çalışanları etkilemektedir.

Gerçekleşmemiş ümitler sinizm aracılığıyla feraha ermektedir (Ahmadi, 2014: 27). Çalışan sinizmi, büyük şirketlere, üst yönetime ve işyerindeki diğer bölümlere yöneltilen bir sinizm çeşididir. Haksızlığa uğramış olma hissiyatı, çalışan sinik bireyleri diğer işgörenlerden farklı kılmaktadır. Çalışan sinizminde işgören ve işveren arasındaki eşitlik, adalet ve tarafsızlık unsurlarını içeren psikolojik sözleşme ihlâl edilir (Abraham, 2000: 272). Sözleşme ihlâlleri yaşandığında, tatminsizlik durumu baş gösterir, güvensizlik oluşur ki güven kaybını giderip, çalışanın tekrar güvenini kazanmak kolay olmamaktadır (Andersson, 1996: 1403).

2.5.2.2.5. Örgütsel Değişim Sinizmi

Örgütsel değişim sinizmi sıklıkla, örgütteki olumlu yönde değişim ihtimalinin ve değişimin yetersizliğinden sorumlu kişiyi arama davranışı ve çoğunlukla tembel olmakla suçlanabilecek günah keçisi arama kötümserliğinin birleşiminden oluşur. Sonuçlar, değişim sinizminin bağlılık, tatmin ve çalışan motivasyonu ile ilgili olumsuz sonuçlar doğurduğunu göstermiştir. Değişim sinizmi, değişimden sorumlu liderlere yönelik bir güven/sadâkât kaybı ve geçmişte gerçekleşmiş fakat başarısızlıkla sonuçlanmış değişim teşebbüslerine yönelik bir tepkidir. Değişim sinizmi, yöneticiler her ne kadar çalışanların refahına ve kişilik haklarına/itibarlarına önem verip özünde iyi olsalar da, kaçınılmaz biçimde gerçekleşebilmektedir (Reichers vd., 1997: 48).

Örgütsel değişim sinizmi, örgütteki başarısız/olumsuz değişimlere verilen bir tepkidir ve bu kavram örgütü, öncekinden beter hale getiren kötü değişiklikleri bünyesinde barındırmaktadır. Genellikle bu durum yöneticilerin en başta, değişikliğin çalışanların yararına olacağını ifade etmesiyle başlar. Sonrasında vaatlerin yerine getirilmemesiyle

birlikte, işgörende bu durum kendini bir hayal kırıklığına bırakır ve işbirliğinin bozulmasına sebebiyet verir (Delken, 2004: 15).

2.5.2.3. Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Örgütsel sinizmin bireysel ve örgütsel sonuçları vardır. Bireysel açıdan sonuçları davranış ve psikolojik-fizyolojik sonuçlar olarak; örgütsel sonuçları ise iş tatmini, örgütsel vatandaşlık, örgütsel bağlılık, tükenmişlik, örgütsel güven, yabancılaşma, örgütsel adalet olarak kategorilendirilebilmektedir (Akman, 2013: 35). Örgütsel sinizmin, iş tatminsizliğine ve iş yerlerinde ötekileşmeye neden olduğunu ve örgütsel bağlılığı sarstığını, azalttığını söylemek mümkündür. İşgörenlerde şüphe, düş kırıklığı ve oynanan oyunların farkına varma gibi güçlü olumsuz duyguları beraberinde getiren örgütsel sinizm sonucunda, çalışanlar duygusal anlamda iş ortamından izole olarak, huzursuz ve hoşnutsuz olabilmektedirler. Ayrıca, bu çalışanlar kendi değer yargılarıyla, örgütün değerleri arasında bir uyumsuzluk olduğunu düşünmektedirler. Örgütte şeffaf davranıldığı ya da dürüst hareket edildiği konusunda şüpheleri olan sinik çalışanlar; örgütü savunma, canla başla, severek, gönüllü olarak çalışma gibi örgütün yararına olabilecek davranışlar sergileyemeyeceklerdir (Abraham, 2000: 270).

2.6. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm ile İlgili Yapılmış Çalışmalar

Bu bölümde, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ile ilgili alanyazında yer alan daha önce yapılmış çalışmalara yer verilecektir.

2.6.1. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm ile İlgili Yurtiçinde Yapılmış Çalışmalar

Altınöz, Çöp ve Sığındı (2011) tarafından yapılan araştırmada çalışanlar tarafından algılanan örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki test edilmiştir.

Araştırmanın verileri 210 otel çalışanından elde edilmiştir. Çalışmada, örgütsel bağlılıkları artan çalışanların daha az sinik tutumlar içerisine girdiği, sinik tutumlar içerisinde olan çalışanların kurumlarına olan bağlılıklarının zayıfladığı yer almaktadır.

Kılıç (2011) tarafından yapılan ve ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmada, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki bulunmuştur.

Fındık ve Eryeşil (2012) tarafından yapılan çalışmada, Konya ilinde bulunan demir çelik işletmelerindeki çalışanların değişimlere karşı gösterecekleri sinik tutumların, işgörenlerin örgütsel bağlılığı üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki korelasyona bakılarak, analiz sonucunda örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ilişki olduğu belirlenmiştir.

Özgan, Külekçi ve Özkan'ın (2012) Gaziantep Üniversitesi ve Kilis 7 Aralık Üniversitesi öğretim elemanlarına uyguladıkları çalışmada, örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında, orta seviyede negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda, örgütsel bağlılığın örgütsel sinizme etkisi %30 olarak bulunmuştur.

Türköz, Polat ve Coşar (2013) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, üretim sektöründe faaliyet gösteren bir firmadaki 371 çalışandan veri toplanmış ve yapısal eşitlik modeli çerçevesinde analiz yapılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre örgütsel güven değişkeninin örgütsel bağlılığı olumlu yönde, örgütsel sinizm algılamalarının ise örgütsel bağlılık değişkenini olumsuz yönde etkilediği ortaya çıkarılmıştır. Ayrıca, örgütsel güven ve örgütsel sinizm algılamalarının örgütsel bağlılık değişkenini yordadığı tespit edilmiştir.

Balıkçıoğlu (2013), tez çalışmasında, Antalya'da yer alan konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel sinizm tutumları ile bağlılıkları arasındaki

ilişkiyi belirlemek ve varsa derecesini ortaya koymak amacıyla 389 çalışan üzerinde yapmış olduğu araştırma sonucunda, genel olarak çalışanların örgütsel sinizm tutumlarının düşük olduğunu, örgütsel bağlılık düzeylerinin ise yüksek olduğunu gözlemlemiştir.

Yıldız (2013) tarafından yapılan çalışmada Bolu ilinde, ilkokullarda görev yapan 219 sınıf öğretmeninin örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet algıları arasında bir ilişki olup olmadığını saptamak amaçlanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet algıları arasında bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmış, öğretmenlerin örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm algıları arasında yüksek düzeyde, muhalefet algıları ile orta seviyede negatif düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Çarıkçı, Bektaş ve Turak (2013) tarafından yapılan çalışmada, bir üniversitenin merkez birimlerinde görev yapan büro çalışanlarının, kendi kurumlarına yönelik örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık seviyelerinin tespiti amaçlanmıştır. Çalışma sonucunda, anket uygulanan 112 kişinin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında güçlü bir negatif ilişki tespit edilmiştir.

Balıkçıoğlu ve Altay (2014) tarafından yapılan çalışmada, Antalya bölgesindeki dört ve beş yıldızlı otel işletmeleri ve tatil köyleri çalışanlarından toplam 389 kişiye anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, duygusal, devam ve normatif bağlılığa en çok etki eden boyutların bilişsel ve duyuşsal sinizm olduğu tespit edilmiş, davranışsal sinizmin ise, örgütsel bağlılık boyutlarına etkisinin olmadığı ifade edilmiştir.

Ahmadi (2014) tarafından, Atatürk Üniversitesi idari personelinin örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm seviyelerini tespit etmek amacıyla 2500 idari personel arasından seçilen 337 kişiye anket uygulanmıştır. Araştırma sonucuna göre duygusal bağlılık ile

bilişsel sinizm ve duyuşsal sinizm arasında anlamlı ilişki bulunmuş; duygusal bağıllıkla davranışsal sinizm arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Duygusal bağıllık ile bilişsel sinizm ve duygusal bağıllık ile duyuşsal sinizm arasında zayıf bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Ergen'in (2015), eğitim kademelerine göre öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel bağıllık düzeylerini saptamak üzere basit seçkisiz örnekleme tekniği kullanılarak 406 öğretmen üzerinde yapılmış olan araştırmasında şu bulgulara ulaşılmıştır: Öğretmenler örgütsel sinizmi en fazla bilişsel boyutta yaşamaktadırlar. Sinizmi en az duyuşsal boyutta yaşamaktadırlar. Öğretmenler, örgütsel bağıllığı en fazla içselleştirme boyutunda yaşarlarken ikinci olarak özdeşleşme boyutunda, en az da uyum boyutunda yaşamaktadırlar. Sinizm ile örgütsel bağıllık arasında negatif korelasyon vardır. Sinizm arttıkça bağıllık düşmektedir.

2.6.2.Örgütsel Bağıllık ve Örgütsel Sinizm İle İlgili Yurtdışında Yapılmış Çalışmalar

Wanous ve arkadaşları (2000) tarafından yapılan bir çalışmada, katılımcılara örgütsel bağıllık ve örgütsel sinizm ölçeği uygulanmıştır. Aynı çalışma sinizmin hayli yüksek olduğu katılımcılara yapıldığında ise bağıllığın oldukça düşük çıktığı görülmüştür. Bağıllık düzeyi çok yüksek çalışanların ise sinik davranışlar sergileme olasılığının düşük olduğu gözlemlenmiştir.

Pitre (2004), yüksek lisans tezinde Amerika Denizcilik Akademisi Deniz Harp Okulundaki 30 öğrencinin örgütsel sinizm yaşama nedenlerini araştırmıştır. Çalışmada, örgütsel sinizm ile örgütsel bağıllık ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile karar verme ve risk alma yetenekleri arasında bir ilişki olduğu vurgulanmıştır.

Naus (2007) tarafından yapılan tez çalışmasında, orta büyüklükte bir hastanede çalışan 576 kişi üzerinde bir araştırma yapılmış, örgütsel sinizm davranışı gösteren çalışanların örgütsel bağlılık, motivasyon ve iş tatminlerinde düşüş gözlemlendiği saptanmıştır.

Rubin ve arkadaşları (2009) tarafından yapılan çalışmada, liderlerin değişime yönelik örgütsel sinizm seviyeleriyle, lidere ve çalışanlara ilişkin birtakım çıktılar (performans, örgütsel vatandaşlık davranışı derecesi, çalışanların örgütsel bağlılıkları ve liderlerin değişime yönelik örgütsel sinizm gibi) arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla, imalat sektöründe çalışan 106 yöneticiye yönelik bir araştırma yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre liderlerin değişime yönelik örgütsel sinizm seviyeleri ile çalışanların örgütsel bağlılıkları arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir.

Barnes (2010) tarafından yapılan doktora çalışmasında örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki negatif ilişki incelenmiştir. Araştırmaya 473 yükseköğretim çalışanı katılmıştır. Araştırma sonucuna göre sinik davranışlar sergileyen çalışanların, daha düşük bağlılık gösterdiği saptanmış, aynı zamanda sinizmin örgütlere kimi zaman olumlu etkilerinin de olduğu ifade edilmiştir.

Neves (2012) tarafından yapılan çalışmada 45 örgütten 274 kişiye anket uygulanmış, yöneticilere yönelik duygusal bağlılıkla, algılanan yönetici desteği ve örgütsel destek etkileşimi arasında bir bağ olup olmadığı araştırılmıştır. Çalışmada, örgütsel sinizmin, çalışanların yöneticileriyle ilişki geliştirmelerini engellediği sonucuna varılmıştır.

Bashir ve Nashir (2013) tarafından, Pakistan'daki havacılık ve otelcilik sektöründe çalışan 279 sendikali işgörenin, psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel sinizm ve sendikal bağlılık seviyeleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla bir araştırma

yapılmıştır. Bulgular sonucunda, otelcilik sektöründeki çalışanların psikolojik sözleşme ihlali sendikal bağlılıkla sonuçlanmış ve bu da örgütsel sinizmle ilişkilendirilmiştir. Çalışmada, psikolojik sözleşme ihlalinin sinizmi artırdığı ve bağlılığı azalttığı tespit edilmiştir.

Nafei ve Kaifi (2013) tarafından gerçekleştirilen araştırmada örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki ölçülmüştür. Araştırma, sağlık sektöründe çalışacak olan doktorlara eğitim veren kurumlarda gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya 297 kişi katılmıştır. Araştırma sonucunda, çalışanların örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Volpe ve arkadaşları (2014) tarafından yapılan çalışmada, sinizmin örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi araştırılmıştır. Araştırmaya, 205 doktor ve 842 hemşire olmak üzere toplamda 1047 çalışan katılmıştır. Bulgular sonucunda, örgütsel sinizmi azaltmaya yönelik eylemlerin, duygusal bağlılık, iş tatmini ve örgütsel ayrıcalık derecesini artırdığı tespit edilmiştir.

Yasin ve Khalid (2015) çalışmalarında, örgütsel sinizmle işe bağlı yaşam kalitesini ölçmek amacıyla 28-50 yaş aralığındaki 150 erkek çalışana anket uygulamışlardır. Çalışma sonucunda, örgütsel sinizmin toplam üç boyutunun da, işe bağlı yaşam kalitesinin 5 boyutu ve örgütsel bağlılığın 2 boyutuyla aralarında anlamlı negatif ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca örgüt içerisinde sinizmin, bağlılık üzerinde güçlü etkilerinin olduğu gözlemlenmiştir.

3. BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. Araştırma Yaklaşımı

Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen bu çalışma, nicel araştırma deseninde hazırlanmıştır. Nicel araştırma, sadece gözlem ve betimleme değil, aynı zamanda problemin doğasını açıklama ve onun hakkında tahmin yürütebilme olarak tanımlanmaktadır (Balcı, 2011). Araştırmada genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modelleri, iki veya daha fazla sayıdaki değişkenin birbirini etkileyebileceği durumlarda değişim varlığını ve/veya derecesini amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar, 2005).

3.2. Veri Toplama Aracı

Çalışma kapsamında detaylı bir alan yazın taraması yapılmış ve bu doğrultuda veri toplama aracı olarak yapılandırılmış anket formu oluşturulmuştur. Anket herhangi bir durum, olgu vb. şeyi tanımlama amacıyla, yapılandırılmış çok sayıda sorular hazırlanarak veri elde etmek için düzenlenen araştırma türüdür (Kavak, 2013). Veriler yüz yüze anket yöntemi ile toplanmış olup her bir ifadenin daha iyi anlaşılabilmesi için katılımcıya anketi doldurmadan önce gerekli açıklamalar yapılmıştır. Bu yöntem hızlı veri toplanması ve bölgesel bir alan söz konusu olduğunda avantajları olan bir yöntemdir (Sekaran, 1992). Veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; örgütsel bağlılık ile ilgili ve işgörenlerin örgütsel bağlılıklarını belirlemeye yönelik sorular, ikinci bölümde; örgütsel

sinizme yönelik ifadeler ve son bölümde; bireylerin demografik özelliklerini açıklamaya yönelik sekiz başlık bulunmaktadır. Anket formunun birinci bölümü örgütsel bağlılık alanyazınında en fazla kullanılan Meyer ve Allen tarafından 1997 yılında geliştirilen ölçekten oluşmaktadır. Ölçekte, duygusal bağlılığa ait 6 ifade, devam bağlılığına ait 8 ifade ve normatif bağlılık ile ilgili 6 ifade olmak üzere toplam 20 ifade bulunmaktadır. Çalışmanın ikinci bölümünde kullanılan ölçek örgütsel sinizm ile ilgilidir ve Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilmiştir. Örgütsel sinizm ölçeğinde beş ifade bilişsel boyut ile ilgili sorulardan oluşmaktayken duyuşsal boyuta ait dört ifade ve davranışsal boyuta ait dört ifade olmak üzere toplamda 13 ifade mevcuttur. Bir bütün halinde anket Balıkçioğlu (2013) tarafından otel işletmelerinde kullanılan anket formunun Güneydoğu Anadolu Bölgesi otellerinde uygulanabilir hale getirilmesi ile hazır hale getirilmiştir. Gerçekleştirilen analizde, faktör yükü sınırı, 5 olarak belirlenmiş ve ,5'ün altında faktör yükü alan ifadelerin yanı sıra iki farklı boyutta yük oluşturan ifadeler ölçekten çıkartılmıştır. Toplanan anketler, istatistik paket programına (SPSS 20) aktarılmış ve analize hazır duruma getirilmiştir. Verilerin analiz edilmesinde ilk olarak geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Ölçeklerin güvenilirliklerini belirlemek için güvenilirliğin bir göstergesi olan Cronbach'ın Alfa Katsayısı dikkate alınmıştır. Daha sonra değişkenler faktör analizine tabi tutulmuştur. Çalışma amacı doğrultusunda ise her bir değişken arasında ve her bir değişkenin boyutları arasında ilişkiyi açıklamak için korelasyon analizi daha sonrasında ise etki düzeyini belirlemek için regresyon analizi uygulamaya alınmıştır.

3.3. Araştırma Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Türkiye'de faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otellerde çalışan işgörenler oluşturmaktadır. Evrenin tamamına ulaşmanın hem zaman hem de maliyet açısından zor olması sebebiyle örnekleme yöntemine gidilmiştir. Örneklem, evreni

en iyi temsil eden ve belli bir yönteme göre evrenden seçilen alt gruptur (Nakip, 2006). Erkuş (2009), iyi bir örneklem oluşturmak için, araştırmanın probleminin ne olduğu, bağımlı değişkenin diğer değişkenlere göre değişme durumu, araştırmada kullanılan değişkenlerin ölçme düzeyi, sayısı ve niteliği ve araştırmacının zaman, emek ve ekonomik sınırlılıkları, gibi durumları hesaba katmak gerektiğini ifade etmiştir. Bu perspektiften yola çıkarak araştırmanın gerçekleştirildiği Güneydoğu Anadolu Bölgesi otellerinde çalışan işgörenler çalışmanın örneklem grubunu oluşturmaktadır. Belirlenen örneklem doğrultusunda veriler, 2015 yılının 1 Ocak-10 Eylül tarihlerinde Güneydoğu Anadolu Bölgesi dört ve beş yıldızlı otellerinde çalışan işgörenler ile yüz yüze anket yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Bu doğrultuda çalışmada, analiz edilmesi için 430 anket toplanmıştır. Uygulamaya yönelik sınırlılıklar araştırmacıların örneklem hacmi kararlarını etkileyebilmektedir (Neuman, 2006: 241). Bu kapsamda toplanan anketlerin 70 tanesi hatalı ve eksik veri gerekçeleriyle çıkartılmıştır. Çıkartılan verilerden sonra çalışmada kullanılabilir 360 anket analizlere tabi tutulmuştur.

3.4. Hipotezler

Araştırma amacına ulaşabilmek için alan yazında daha önce gerçekleştirilmiş çalışmalardan yola çıkarak 2 ana hipotez ve 12 alt hipotez oluşturulmuştur. Hipotez, doğruluğu kanıtlanmamış önermedir. Hipotezin en önemli koşulu, daha önceki bulgularla desteklenmesi gerekliliğidir. Eğer, bu tür bulgulara ulaşamıyor ya da elde edilemiyorsa, sorun araştırma sorusu ile değerlendirilmelidir (Kavak, 2013). Çalışmada sınanması hedeflenen hipotez ve cevap aranan araştırma soruları şunlardır:

H1: Örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasında anlamlı negatif yönlü bir ilişki vardır.

H1a: Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu ile örgütsel sinizmin bilişsel boyutu arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1b: Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu ile örgütsel sinizmin duyusal boyutu arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1c: Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu ile örgütsel sinizmin davranışsal boyutu arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1d: Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu ile örgütsel sinizmin bilişsel boyutu arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1e: Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu ile örgütsel sinizmin duyusal boyutu arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1f: Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu ile örgütsel sinizmin davranışsal boyutu arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1g: Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu ile örgütsel sinizmin bilişsel boyutu arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1h: Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu ile örgütsel sinizmin duyusal boyutu arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1i: Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu ile örgütsel sinizmin davranışsal boyutu arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H2a: Örgütsel sinizmin duyusal sinizm alt boyutunun örgütsel bağlılık üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi desteklenmiştir.

H_{2b}: Örgütsel sinizmin bilişsel sinizm alt boyutunun örgütsel bağlılık üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2c}: Örgütsel sinizmin davranışsal sinizm alt boyutunun örgütsel bağlılık üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.

4. BÖLÜM

BULGULAR VE DEĞERLENDİRME

Çalışma kapsamında toplanan anketlerden elde edilen veriler, istatistik paket programı yardımı ile bulgulara dönüştürülmüş ve analiz sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu bölümde sırasıyla; katılımcıların demografik özelliklerinin frekans dağılımları, geçerlik ve güvenirlik analizi, faktör analizi, korelasyon analizleri ve regresyon analizine yer verilmektedir.

4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Çalışma kapsamında, örnekleme oluşturan, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki dört ve beş yıldızlı otel çalışanlarının cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim durumlarını gösteren demografik frekans analizleri bu bölümde betimlenmekte ve frekanslar Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Özellikler	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	239	66,4
Erkek	121	33,6
Toplam	360	100
Yaş		
18-25	134	37,2
26-33	159	44,2
34-41	52	14,4
42-49	9	2,5
50-57	6	1,7
Toplam	360	100
Medeni durum		
Evli	172	47,8
Bekar	188	52,2

Toplam	360	100
Eğitim Durumu		
İlköğretim	73	20,3
Lise	163	45,3
Ön Lisans	57	15,8
Lisans	61	16,9
Yüksek Lisans	6	1,7
Toplam	360	100
Otel Sınıfı		
4 Yıldızlı	195	54,2
5 Yıldızlı	165	45,8
Toplam	360	100
Gelir		
949-1500	268	74,4
1500-3000	76	21,1
3000-4500	11	3,1
4501-	5	1,4
Toplam	360	100
Departman		
Ön Büro	66	18,3
Yiyecek-İçecek	73	20,3
Kat Hizmetleri	100	27,8
Mutfak	32	8,9
Muhasebe	15	4,2
Satın Alma	4	1,1
Satış-Pazarlama	16	4,4
İnsan Kaynakları	12	3,3
Teknik Servis	10	2,8
Diğer	32	8,9
Toplam	360	100
Pozisyon		
Departman Müdürü	24	6,7
Şef	45	12,5
İşgören	284	78,9
Diğer	7	1,9
Toplam	360	100

Tablo 1'deki bulgulara göre; katılımcıların %33,6'sını erkekler, %66,4'ünü de kadınlar oluşturmaktadır. Bu veri, erkek katılımcıların, yaklaşık olarak kadın katılımcıların yarısına tekabül ettiğini ortaya koymaktadır. Otel işletmelerindeki personel dağılımı göz önüne alındığında ve özellikle şehir otellerinde doğal olarak en çok istihdam edilen işgörenlerin kat hizmetleri departmanındaki çalışanlardan oluştuğu düşünöldüğünde, sonuçların tutarlılığı teyit edilmiş olacaktır. Nitekim, çalışmadaki katılımcıların en çok kat hizmetleri departmanındaki çalışanlardan oluşması da bunu destekler nitelikte bir

bulgudur. Katılımcıların yaş aralıklarına bakıldığında %37,2'si 18-25 yaş arası, %44,2'si 26-33 yaş arası, %14,4'ü 34-41 yaş arası, %2,5'i 42-49 yaş arası, %1,7'si de 50-57 yaş arası olduğu araştırma kapsamında tespit edilmiştir. Buradan hareketle, araştırmaya katılan otel çalışanlarının büyük çoğunluğunun genç yaş kategorisinde olduğu çıkarımı yapılabilir. Aynı zamanda, ileri yaş kategorisinde çok az çalışanın olduğu da görülmektedir. Araştırmaya katılan işgörenlerin medeni durumları incelendiğinde %47,8'i evli %52,2'si bekâr olarak görülmektedir. Bu anlamda evli ve bekâr işgörenlerin orantılı bir dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmaktadır. Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde, %20,3'ü ilköğretim, %45,3'ü lise, %15,8'i önlisans, %16,9'u lisans, %4,6'sı yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir. Böylelikle, araştırmaya katılan çalışanların büyük ölçüde bilinçli ve tahsil görmüş çalışanlardan oluştuğu çıkarımı yapılabilir. Katılımcıların %54,2'si dört yıldızlı otel işletmesinde, %45,8'i de beş yıldızlı otel işletmesinde görev yaptıkları tespit edilmiştir. Bu çerçevede dört yıldızlı otel işletmesi çalışanlarıyla, beş yıldızlı otel işletmesi çalışanlarının oranlarının birbirine yakın olduğu, bulgusal anlamda orantılı bir çalışan dağılımı gösterdiği sonucuna ulaşılabilir. Araştırmaya katılanların aylık gelir düzeyleri incelendiğinde %74,4'ü 949-1500 TL, %21,1'i 1500-3000 TL, %3,1'i 3000-4500 TL, %1,4'ü 4501 TL ve üstü ücret aldığı görülmektedir. Burada, çalışanların gelir durumlarıyla ilgili göze çarpan unsur, %75 gibi üçte birlik bir katılımcı kitlesinin asgari ücrete yakın bir aylık ücretle istihdam edildiğidir. Araştırmaya katılan işgörenlerin çalıştıkları departman durumlarına bakıldığında, %18,3'ü önbüro, %20,3'ü yiyecek-içecek, %27,8'i kat hizmetleri, %8,9'u mutfak, %4,2'i muhasebe, %1,1'i satın alma, %4,4'ü satış-pazarlama, %3,3'ü insan kaynakları, %2,8'i teknik servis, %8,9'u diğer çalışanlardan olduğu görülmektedir. Ankete katılanların %6,7'si departman müdürü, %12,5'i şef, %78,9'u işgörenden oluşmaktadır.

4.2. Güvenirlik Analizi

Güvenirlik, bir ölçüm sürecinde, ölçüm işleminin tekrarlanabilirliği ya da tekrarlardaki tutarlılığıdır (Alpar, 2010). Bir başka deyişle güvenirlik, bireylerin test maddelerine verdikleri cevaplar arasındaki tutarlılık olarak tanımlanabilmektedir (Büyüköztürk, 2008). Güvenilirlik, bir test için oldukça önem taşımaktadır. Çalışmada yer alan ölçeğin güvenirlik analizi sonuçları, birçok açıdan değerlendirilmiş ve elde edilen rakamlara Tablo 2’de yer verilmiştir. Örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ölçeklerinin güvenirliğini belirlemek için Cronbach’ın Alfa katsayıları dikkate alınmış olup, ölçeğin tamamı, ölçeklerin tamamı için değerlendirmelerde bulunulmuştur. Bu kapsamda en küçük Alfa değerinin ,735 ve en büyük Alfa değerinin ,901 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Cronbach’ın Alfa katsayısı, ölçeğin homojen dağılım gösterip göstermediğini belirleyen bir modeldir. Hair, vd., (2010) Ölçeklere ilişkin Cronbach’ın Alfa değerleri Tablo 2 üzerinde gösterilmiştir.

Tablo 2. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Düzeyleri

Cronbach’ın Alfa Değerleri	
Duygusal Bağlılık	,901
Devam Bağlılığı	,741
Normatif Bağlılık	,735
Örgütsel Bağlılık	,835

Tablo 2, örgütsel bağlılık ölçeğinin bütün olarak Cronbach Alfa Değerini ve örgütsel bağlılık ölçeğini oluşturan boyutların Cronbach Alfa Değerlerini göstermektedir. Elde edilen bulgulara göre duygusal bağlılık ölçeğinin Cronbach Alfa Değeri ,901 iken devam bağlılığı Cronbach Alfa Değeri ,741 ve normatif bağlılık Cronbach Alfa Değeri ise

,735 olarak bulgulanmıştır. Bir bütün olarak ölçeğin Cronbach Alfa Değeri ,835 olarak elde edilmiştir. Örgütsel sinizm ve örgütsel sinizm boyutlarına ilişkin Cronbach Alfa Değerleri Tablo 3 üzerinde gösterilmektedir.

Tablo 3. Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Düzeyleri

Cronbach'ın Alfa Değerleri	
Bilişsel Sinizm	,780
Duyuşsal Sinizm	,949
Davranışsal Sinizm	,823
Örgütsel Sinizm	,853

Tablo 3 örgütsel sinizm ölçeğinin bütün olarak Cronbach Alfa Değerini ve örgütsel sinizm ölçeğini oluşturan boyutların Cronbach Alfa Değerlerini göstermektedir. Elde edilen bulgulara göre bilişsel sinizm ölçeğinin Cronbach Alfa Değeri ,780 iken duyuşsal sinizm Cronbach Alfa Değeri ,949 ve davranışsal sinizm Cronbach Alfa Değeri ise ,823 olarak bulgulanmıştır. Bir bütün olarak ölçeğin Cronbach Alfa Değeri ,853 olarak elde edilmiştir.

4.3. Araştırmanın Geçerliliği

Geçerlilik ölçülmek istenen şeyin ne derece ölçüldüğünü gösteren değer olarak tanımlanabilir (Hair vd., 2009: 8; Karasar, 2012: 151). Yapı geçerliliği, gözlenen değişkenler aracılığıyla gözlenemeyen değişkenler hakkında yapılan çıkarımların geçerliliği ile ilgilidir. Diğer bir ifadeyle yapı geçerliliği, ölçekte yer alan ifadelerin, ölçmek istedikleri özellikleri ne derece doğru ölçtüğünü belirtir (Büyüköztürk, 2010: 168). Yapı geçerliliğinin ölçülmesinde kullanılan yöntemlerden birisi de faktör analizidir (Brown, 2000: 9). Bu nedenle çalışmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğini test etmek için Faktör Analizi uygulanmıştır.

4.4. Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Faktör analizi, birbiri ile ilişkili değişkenleri bir araya getirerek, kavramsal olarak anlamlı yeni faktörler (boyutlar) bulmayı amaçlayan çok değişkenli bir istatistiktir (Büyüköztürk, 2008). Bir başka deyişle faktör analizi, birbiri ile orta ya da yüksek düzeyde ilişkili değişkenleri birleştirerek, az sayıda bağımsız değişkenler elde etmede kullanılan bir analiz tekniğidir (Balcı, 2011). Faktörlerin belirlenmesinde en yaygın olarak kullanılan yöntem, “Temel Bileşen Analizi (PCA)” yöntemidir. Söz konusu analiz yöntemi, maksimum varyansı açıklayarak birinci faktörü ve daha sonra kalan maksimum varyansla ikinci faktörü oluşturarak devam etmektedir (Kalaycı, 2010). Bu kapsamda araştırmada yer alan Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Örgütsel Sinizm Ölçeği faktör analizine tabi tutulmuştur. Faktör analizini uygulamadan önce veri setinin, analiz yapmak için uygun olup olmadığı belirlenmelidir. Bunun için, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem uygunluğu ve Bartlett Küresellik Testinin sonuçlarına bakılması önerilmektedir (Alpar, 2011). KMO, gözlenen korelasyon katsayıları büyüklüğü ile kısmi korelasyon katsayılarının büyüklüğünü karşılaştıran bir indekstir. KMO katsayısı ve Bartlett Küresellik testlerinin anlamlı olması, verilerin faktör analizi yapmaya uygun olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2008). Ölçeklerin faktör analizi yapma uygunlukları, Ölçek KMO değeri ,90’dan büyük olduğu durumlarda *Mükemmel*, ,80’den büyük durumlarda ise *Çok İyi*, olarak adlandırılabilir (Kalaycı, 2010). Gerçekleştirilen analizler neticesinde; Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin KMO örneklem ölçümü ,857; Örgütsel Sinizm Ölçeği KMO değeri ,826 olarak tespit edilmiştir. Bu durumda ölçeklerin *çok iyi* düzeyde analize uygun olduklarını

söylemek mümkündür. Bir diğer uygunluk testi olan Bartlett Küresellik Testi sonuçlarına göre ise hem örgütsel bağlılık ölçeği hem de örgütsel sinizm ölçeği ($p \leq 0,000$) anlamlılık derecesindedir. Örgütsel bağlılık ölçeği için değer 1972,328 iken örgütsel sinizm ölçeği için ise 2577,631 olarak bulgulanmıştır. Bu doğrultuda, araştırmada yer alan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ölçeklerinin faktör analizi yapmaya uygunluğu kontrol edilmiş ve elde edilen sonuçların olumlu olması sebebiyle faktör analizlerine geçilmiştir.

Örgütsel bağlılık ölçeğine uygulanan faktör analizi sonuçları Tablo 4 üzerinde görülmektedir. Faktör analizi 20 maddeye uygulanmıştır. Faktör yapısını belirlemek ve anlamlı yorumlanabilir faktörler elde etmek amacı ile temel bileşenler analizi ve Varimax rotasyonu (dikey döndürme) teknikleri kullanılmış, öz değer istatistiği 1'den büyük olan ve faktör yükü 0.50'nin üstünde olan veriler dikkate alınmıştır. *Yapılan analiz sonucunda "7. İstesem de, bu otelden hemen ayrılmak şu an için çok zor, 11. Bu otelden ayrılmak için çok az seçeneğim olduğunu düşünüyorum, 12. Bu otelde kalmamın nedenlerinden birisi de, diğer uygun seçeneklerin az olmasıdır, 13. Bu otelde çalışmaya devam etmemin ana nedenlerinden biri, buradan ayrılmamın bazı şeyleri gözden çıkartmamı gerektirmesidir, 14. Bu otele kendimden çok şey vermemiş olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim, 15. Şu anki işverenimle devam etmeyi bir zorunluluk olarak hissediyorum ve 16. Çıkarlarıma uygun olsa da, şu anda çalıştığım otelden ayrılmamın doğru olmayacağını düşünüyorum"* ifadeleri birden fazla faktörde yük oluşturduğu için ölçekten çıkartılmıştır. İfadelerin sadece bir faktörle ilişkili olması beklenmektedir ve birden fazla faktörle ilişkili olan ifadelere karışık (kompleks) ifadeler denmektedir (Büyüköztürk, 2002). Böyle durumdaki ifadelerin çalışmanın geçerliği açısından ölçekten çıkarılması uygun görülmektedir. Ölçeğin son haline tekrar faktör analizi uyguladıktan sonra,

maddelerin 3 faktör altında toplandığı ve ölçeğin bütün olarak açıkladığı varyans oranının ise % 64,128 olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 4).

Faktör tanımlamaları ölçeğin orijinaline sadık kalınarak yapılmıştır. Bu kapsamda, ilk faktör “Duygusal Bağlılık” olarak tespit edilmiş ve adı geçen faktör 6 madde altında toplanmıştır. Faktörün toplam varyansı açıklama oranı %35,730, özdeğeri ise 4,645 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Faktör altında yer alan ifadeler verilen cevapların ortalamaları, 3,480 olarak gözlenmektedir. İkinci faktörün altında toplanan ifadeler “Normatif Bağlılık” olarak belirlenmiş ve söz konusu faktör 4 ifade altında toplanmıştır. Faktörün toplam varyans açıklama oranının % 18,877, özdeğerinin ise 2,454 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcılar ise bu faktörde yer alan ifadeler ortalama olarak 3,097 değerini vermişlerdir. Son faktör ise “Devam Bağlılığı” boyutu olarak belirlenmiş ve faktörün toplam varyansı açıklama oranının % 9,521, özdeğerinin ise 1,238 olduğu bulgular arasında yer almıştır. Katılımcılar, faktör boyutlarına ortalama değer olarak 2,806 vermişlerdir.

Tablo 4. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları ve Açıklanan Varyans Oranları

Faktörler/İfadeler	Faktör Değerleri				Özdeğer	Açıklanan Varyans (%)	Alfa	Std. Sapma	Ort.	
Duygusal Bağlılık (6 Madde)					,645	5,730	901		,480	
3. Çalıştığım Oteldeyken kendimi aileden biri gibi hissediyorum.	861								,218	,594
5. Bu otelin benim için taşıdığı anlam büyüktür.	826								,144	,519
4. Kendimi bu otele duygusal açıdan bağlanmış hissediyorum	826								,192	,352
2. Çalıştığım otelin problemlerini gerçekten kendi problemimmiş gibi hissediyorum.	806								,192	,619
6. İçimde, çalıştığım otele karşı güçlü bir aidiyet var	786								,072	,444
1. Meslek hayatımın geri kalanını bu otelde geçirmekten mutluluk duyarım	716								,290	,350
Normatif Bağlılık (4 Madde)					,454	8,877	735		,097	
19. Otelde çalışan insanlara karşı bir minnet borcum olduğundan dolayı, otelimden ayrılmayı düşünmüyorum	770								,203	,947
17. Şu anda çalıştığım otelden ayrılırsam suçluluk hissederim	732								,203	,933
20. Çalıştığım otele çok şey borçluyum.	700								,211	,030
18. Çalıştığım otel, buraya olan sadakatimi hak eden bir yerdir.	680								,124	,475
Devam Bağlılığı (3 Madde)					,238	,521	741		,806	
9. Yakın gelecekte bu otelden ayrılmak benim için çok maliyetli olacaktır.				830					,215	,775
8. Şu anda bu otelden ayrılmaya karar verirsem hayatım alt-üst olur.				818					,264	,694
10. Şu anda bu kurumda çalışıyorsam, bunu isteyerek yapmak kadar mecburiyetten de yapıyorum				754					,259	,950
<p><i>Varimax rotasyonlu temel bileşenler analizi. Açıklanan toplam varyans: % 64,128</i> <i>Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Ölçümü: % 85,7</i> <i>Bartlett Testi: X²: 1972,328; p ≤ ,000</i> <i>Genel ortalama: 3,127; Ölçeğin tamamı için Alfa: ,835</i> Cevap Kategorileri: (1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle katılıyorum</p>										

Örgütsel sinizm ölçeğinin faktör analizi sonuçları Tablo 5'te verilmektedir. Faktör yapısını belirlemek ve anlamlı yorumlanabilir faktörler elde etmek amacı ile analizlerde temel bileşenler analizi ve Varimax rotasyonu (dikey döndürme) teknikleri kullanılmış, öz değer istatistiği 1'den büyük olan ve faktör yükü 0.50'nin üstünde olan veriler dikkate alınmıştır. Faktör analizi sonucunda, 12 ifadeden oluşan ölçeğin 3 boyutta toplandığı görülmektedir. Ölçeğin bütün olarak açıkladığı varyans oranı ise %70,471 olarak bulgulanmıştır. Dört ifadeden oluşan ve "Duyuşsal Sinizm" olarak adlandırılan birinci faktör, dört maddeden oluşmaktadır ve toplam varyansın %37,733'ünü açıklamaktadır. Faktörün özdeğeri 4,528 olarak belirlenmiş ve katılımcıların verdiği ortalama cevap oranının ise 2,274 olduğu tespit edilmiştir. Diğer faktör olan "Bilişsel Sinizm" 5 maddeden oluşmaktadır. Bu faktör, toplam varyansın %20,242'sini açıklamakta ve faktörün özdeğerinin 2,429 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların faktör altında toplanan ifadelerine verdikleri ortalama cevabın 2,923 olduğu görülmektedir. Son faktör olan "Davranışsal Sinizm" üç maddeden oluşmaktadır. Sözü edilen faktör, toplam varyansın %12,496'sını açıklamakta ve faktörün özdeğeri 1,500 olarak bulgulanmıştır. Katılımcıların faktör altında toplanan ifadelerine verdikleri cevapların ortalama 2,775 olduğu görülmektedir.

Tablo 5. Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları ve Açıklanan Varyans Oranları

Faktörler/İfadeler	Faktör Değerleri			Özdeğer	Açıklanan Varyans (%)	Alfa	Std. Sapma	Ort.
Duyuşsal Boyut (4 Madde)				4,528	7,733	949		,274
27. Çalıştığım oteli düşündükçe çileden çıkarım	934						,234	,272
28. Çalıştığım oteli düşündükçe gerilim yaşarım	907						,237	,286
26. Çalıştığım oteli düşündükçe sınırlarım	906						,234	,261
29. Çalıştığım oteli düşündükçe endişeye kapılırım	863						,221	,275
Bilişsel Boyut (5 Madde)				2,429	0,242	780		,923
22. Çalıştığım otelin politika, amaç ve uygulamaları arasında çok az ortak yön vardır.	811						,104	,977
23. Çalıştığım otelde, herhangi bir şeyle ilgili bir çalışma yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	759						,204	,877
21. Çalıştığım otelde, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	734						,262	,058
24. Çalıştığım otelde, beklenen davranış değil, başka davranışlar ödüllendirilir.	672						,154	,952
25. Çalıştığım otelde, yapılması planlanan şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum	645				,179	,750		
Davranışsal Boyut (3 Madde)				1,500	2,496	823		,775
32. Başkalarıyla çalıştığım oteldeki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.		894					,286	,755
33. Başkalarıyla çalıştığım oteldeki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.		839					,316	,769
31. Çalıştığım otelden ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakarız.		758			,257	,800		

4.5. Tanımlayıcı İstatistikler

Gerçekleştirilen faktör analizleri sonrası örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ile ilgili tanımlayıcı istatistiklere geçilmiştir. Bu süreçte ağırlıklı ortalamalardan yararlanılmıştır.

Tablo 6. Örgütsel Bağlılık ile İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

İfadeler	Ort	SS	1	2	3	4	5
Duygusal Bağlılık	3,48	1,23	7,78	13,2	23,9	33,3	21,7
Meslek hayatımın geri kalanını bu otelde geçirmekten mutluluk duyuyorum.	3,35	1,29	11,7	15,8	19,2	32,5	20,8
Çalıştığım otelin problemlerini gerçekten kendi problemimmiş gibi hissediyorum	3,61	1,19	6,1	13,9	18,9	34,2	26,9
Çalıştığım oteldeyken kendimi aileden biri gibi hissediyorum.	3,59	1,21	8,3	11,1	19,2	35,6	25,8
Kendimi bu otele duygusal açıdan bağlanmış hissediyorum	3,35	1,19	8,9	14,4	27,5	30,8	18,3
Bu otelin benim için taşıdığı anlam büyüktür.	3,51	1,44	6,7	11,1	27,5	33,1	21,7
İçimde, çalıştığım otele karşı güçlü bir aidiyet var	3,44	1,07	5,0	13,1	31,4	33,6	16,9
Devam Bağlılığı	3,00	1,22	13,3	23,0	26,1	24,9	12,7
İstesem de, bu otelden hemen ayrılmak şu an için çok zor	3,18	1,23	10,8	20,6	23,3	30,3	15,0
Şu anda bu otelden ayrılmaya karar verirsem, hayatım alt-üst olur	2,69	1,26	20,8	26,4	26,1	15,8	10,8
Yakın gelecekte bu otelden ayrılmak benim için çok maliyetli olacaktır	2,77	1,21	16,9	26,9	27,5	18,9	9,7
Şu anda bu kurumda çalışıyorsam, bunu isteyerek yapmak kadar mecburiyetten de yapıyorum	2,95	1,25	15,3	23,6	24,2	24,7	12,2
Bu otelden ayrılmak için çok az seçeneğim olduğunu düşünüyorum	3,16	1,22	10,6	21,4	23,6	29,7	14,7
Bu otelde kalmamın nedenlerinden birisi de, diğer uygun seçeneklerin az olmasıdır	3,00	1,15	10,3	25,3	28,6	25,6	10,3
Bu otelde çalışmaya devam etmemin ana nedenlerinden biri, buradan ayrılmamın bazı şeyleri gözden çıkarmamı gerektirmesidir	3,13	1,22	11,4	20,6	25,3	28,3	14,4
Bu otele kendimden çok şey vermemiş olsaydım, başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim	3,15	1,18	10,0	19,4	30,3	26,1	14,2
Normatif Bağlılığı	3,02	1,18	12,8	20,9	29,3	24,7	12,9
Şu anki işverenimle devam etmeyi bir zorunluluk olarak hissediyorum	2,67	1,20	18,1	30,6	25,8	16,7	8,9
Çıkarlarıma uygun olsa da, şu anda çalıştığım otelden ayrılmamın doğru olmayacağını düşünüyorum	3,10	1,16	10,8	18,6	31,4	27,8	11,4
Şu anda çalıştığım otelden ayrılırsam suçluluk hissederim	2,93	1,20	14,2	22,8	29,2	23,3	10,6
Çalıştığım otel, buraya olan sadakatimi hak eden bir yerdir	3,47	1,12	5,8	13,1	28,9	32,2	20,0
Otelde çalışan insanlara karşı bir minnet borcum olduğundan dolayı, otelimden ayrılmayı düşünmüyorum	2,94	1,20	14,4	21,1	30,3	23,6	10,6
Çalıştığım otele çok şey borçluyum	3,03	1,21	13,3	19,4	30,3	24,7	12,2

Tablo 6 incelendiğinde, katılımcılar arasında duygusal bağlılığın yüksek (3,48) olup, devam bağlılığın orta (3,00) ve normatif bağlılığın orta (3,02) düzeyde olduğu görülmektedir. Bu istatistiki sonuçlar itibarıyla çalışanların işletmeye en çok duygusal bağlılık gösterdikleri ve devam bağlılığıyla normatif bağlılığın birbirine çok yakın olduğu söylenebilir. Örgütsel bağlılık ifadelerine verilen değer yükseldikçe bağlılık artmakta, değer düştükçe bağlılık azalmaktadır. Araştırma kapsamında örgütsel bağlılık ölçeğinin

geneline (3,17) baktığımızda otel çalışanlarının işletmeye orta düzeyde bağlılık duydukları söylenebilir.

Tablo 7. Örgütsel Sinizm ile İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

İfadeler	Ort	SS	1	2	3	4	5
Bilişsel Sinizm	2,92						
Çalıştığım otelde, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum	3,05	1,26	13,3	20,8	28,3	21,7	15,8
Çalıştığım otelin politika, amaç ve uygulamaları arasında çok az ortak yön var	2,97	1,10	10,0	22,8	35,8	22,2	9,2
Çalıştığım otelde, herhangi bir şeyle ilgili bir çalışma yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım	2,87	1,20	14,4	25,8	27,2	22,5	10,0
Çalıştığım otelde, beklenen davranış değil, başka davranışlar ödüllendirilir	2,95	1,15	10,6	25,3	34,4	17,8	11,9
Çalıştığım otelde, yapılması planlanan şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum	2,75	1,17	16,7	26,7	30,0	18,3	8,3
Duyuşsal Sinizm	2,27						
Çalıştığım oteli düşündükçe sinirlenirim	2,26	1,23	33,6	31,7	17,5	9,4	7,8
Çalıştığım oteli düşündükçe çileden çıkarım	2,27	1,23	33,3	31,4	17,5	10,3	7,5
Çalıştığım oteli düşündükçe gerilim yaşarım	2,28	1,23	32,8	31,4	18,1	10,0	7,8
Çalıştığım oteli düşündükçe endişeye kapılırım	2,27	1,22	32,2	32,8	17,8	9,7	7,5
Davranışsal Sinizm	2,69						
Çalıştığım otel dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınlığım	2,43	1,25	28,3	28,9	22,5	11,7	8,6
Çalıştığım otelden ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız	2,80	1,25	18,9	23,6	26,7	20,3	10,6
Başkalarıyla, çalıştığım oteldeki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum	2,75	1,28	21,4	24,7	19,7	25,3	8,9
Başkalarıyla, çalıştığım oteldeki uygulamaları ve politikaları eleştiririm	2,76	1,31	23,3	20,3	22,8	23,3	10,3

Tablo 7 incelendiğinde, araştırmanın yapıldığı otel işletmelerinde çalışanların örgütsel sinizmin boyutlarından bilişsel boyut en yüksek ortalamaya (2,92) sahiptir. Bilişsel boyut kategorisinde, işgörenlerin en çok “Çalıştığım otelde, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.” (3,05) ifadesine katıldıkları görülmektedir. Devamında davranışsal boyut (2,69), en düşük ortalama ise duyuşsal boyut (2,27) olarak tespit edilmiştir. Duyuşsal boyuttaki ifadelerin oransal dağılımının birbirine çok yakın olduğu gözlemlenmektedir. Davranışsal boyutta da çalışanların “Çalıştığım otelden ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.” ifadesine katılmaları dikkat çekmektedir. Çalışanların işletmeye bilişsel boyutta daha fazla

sinik tutum gösterdikleri söylenebilir. Örgütsel sinizm boyutlarının elde edilen verilerine (2,63) bakıldığında orta seviyede bir değer çıktığı görülmektedir. Bu bağlamda araştırma dahilindeki katılımcıların çalıştıkları otel işletmelerine karşı orta düzeyde sinik tutum gösterdiklerini ifade edilebilir. Örgütsel sinizm ifadelerine verilen değer düştükçe sinik tutum azalmaktadır.

4.6. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki (Pearson Korelasyon Analizi)

Korelasyon analizi iki faktör arasındaki doğrusal ilişkinin yönünü (pozitif, negatif) ve gücünü (zayıf, orta, güçlü) tespit etmek için yapılmaktadır (Pallant, 2005: 121). Buna göre korelasyon analizinde parametrik testlerden olan Pearson Korelasyon tercih edilmiştir. Çalışanların örgütsel bağlılık tutumları ile örgütsel sinizm durumları arasındaki ilişki tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm Durumları Arasındaki İlişki

		Correlations			
	Değişkenler	bilsin	duysin	davsın	Örg.sinizm
duybag	Pearson Correlation	,028	-,458**	-,246**	-,345**
	Sig. (2-tailed)	,598	,000	,000	,000
	N	360	360	360	360
normbag	Pearson Correlation	,107*	-,277**	-,076	-,138**
	Sig. (2-tailed)	,043	,000	,150	,009
	N	360	360	360	360
devbag	Pearson Correlation	-,247**	-,293**	-,161**	-,323**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,000
	N	360	360	360	360
Örg bağ	Pearson Correlation	-,071	-,546**	-,259**	-,434**
	Sig. (2-tailed)	,180	,000	,000	,000
	N	360	360	360	360

**Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır (2-tailed).

H1: Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında ($r = -.434$; $p < 0,01$) negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki mevcuttur.

H1a: Örgütsel bağlılığın **duygusal bağlılık** boyutu ile örgütsel sinizmin bilişsel sinizm boyutları arasında ($r = 0,028$; $p > 0,05$) negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

H1b: Örgütsel bağlılığın **duygusal bağlılık** boyutu ile örgütsel sinizmin duyuşsal sinizm boyutları arasında ($r = -.458$; $p < 0,01$) negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1c: Örgütsel bağlılığın **duygusal bağlılık** boyutu ile örgütsel sinizmin davranışsal sinizm boyutları arasında ($r = -.246$; $p < 0,01$) negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1d: Örgütsel bağlılığın **devam bağlılığı boyutu** ile örgütsel sinizmin bilişsel sinizm boyutu arasında ($r = -.247$; $p < 0,01$) negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1e: Örgütsel bağlılığın **devam bağlılığı boyutu** ile örgütsel sinizmin duyuşsal sinizm boyutu arasında ($r = -.293$; $p < 0,01$) negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1f: Örgütsel bağlılığın **devam bağlılığı boyutu** ile örgütsel sinizmin davranışsal sinizm boyutu arasında ($r = -.161$; $p < 0,05$) negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1g: Örgütsel bağlılığın **normatif bağlılık boyutu** ile örgütsel sinizmin bilişsel boyutu arasında ($r = ,107$; $p < 0,05$) negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1h: Örgütsel bağlılığın **normatif bağlılık boyutu** ile örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu arasında ($r = -.277$; $p < 0,01$) negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1i: Örgütsel bağlılığın **normatif bağlılık boyutu** ile örgütsel sinizmin davranışsal boyutu arasında ($r = -.076$; $p > 0,05$) negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

4.7. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Regresyon analizi, metrik karakterli bir bağımlı değişkenin bir veya daha fazla bağımsız değişkendeki değişimden ne kadar etkilendiğini gösteren bir istatistiksel analiz tekniğidir (Kavak, 2013). Gerçekleştirilen çalışmalarda, bağımlı değişkenin bir bağımsız değişkenden etkisi aranıyorsa “tek değişkenli regresyon analizi”, bağımlı değişkenin birden fazla bağımsız değişkenden etkisi arandığı zaman ise “çok değişkenli regresyon analizi” kullanılmaktadır. Regresyon analiz tablosunda yer alan kavramlar, tabloların okunması ve yorumlanması açısından oldukça önem taşımaktadır. Analizler ile ilgili başlıca kavramlar ise şunlardır:

R² ve Düzeltilmiş R²: R² değeri, bağımlı değişkenin, bağımsız değişkenler tarafından hangi derecede açıklandığını göstermektedir (Erdoğan, 2007). R² değeri, 0 ile 1 arasında bir değer olarak yer almaktadır, “0”, bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni hiç açıklamadığını, “1” ise bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni güçlü bir şekilde açıkladığını göstermektedir (Kavak, 2013). R² değeri bağımsız değişken arttıkça, pozitif yönde değişim göstermektedir. Bu sebeple, bağımlı değişkenin bağımsız değişken tarafından hangi derecede açıklandığını belirlemek için “Düzeltilmiş R²” değerini dikkate almak daha doğru olacaktır.

F Testi ve p- Değeri: F testi ve p değeri, oluşturulan regresyon modelinin anlamlı olup olmadığını, bir başka deyişle modelin uygun olup olmadığını belirlemede yardımcı olmaktadır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2007).

Beta: Beta katsayısı, bağımlı değişkenle bağımsız değişken arasındaki kısmi korelasyon katsayısını göstermektedir (Kavak, 2013).

T-testi ve P: T-testi ve P değişkeni, bağımsız değişkenlerin her birinin regresyon modeli ile anlamlılığını ölçmektedir (Akbulut, 2010). F-testi, modelin bir bütün olarak anlamlılığını test ederken, t-testi değişkenlerin ayrı ayrı anlamlı olup olmadıklarını test etmektedir.

Durbin-Watson (DW) Testi: Oluşturulan modelde oto-korelasyon olup olmadığını belirlemede yardımcı olan bir test türüdür. Genellikle Durbin-Watson değeri, 1,5-2,5 arasında sonuçlar verdiğinde değişkenler arasında oto-korelasyon olmadığını göstermektedir (Demirel, 2008)

Gerçekleştirilen regresyon analizi ile örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi üzerinde durulmuştur. Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik gerçekleştirilen regresyon analizi bulguları Tablo 9’da yer almaktadır. Bulgular doğrultusunda örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığa etkisini araştıran modelin anlamlı olduğu görülmektedir ($t=39,567$; $p\leq,000$). Elde edilen bulgular neticesinde R^2 değerinin %18.6 olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($p\leq,000$). Bir bütün halinde geçerli olduğu anlaşılan modelin çoklu bağlantı istatistikleri incelendiğinde oto-korelasyon (D-W Testi: 1,611) ve çoklu bağlantı sorunları yaşanmadığı anlaşılmaktadır. D-W istatistiğinin 1,5-2,5 aralığında olması (Küçüksille, 2010), tolerans değerinin 0,200’den daha küçük olmaması (Büyüköztürk 2009), VIF değerlerinin 10’dan (Alpar, 2010) ve CI değerlerinin de 30’dan büyük olmaması (Büyüköztürk, 2009) oto-korelasyon ve çoklu bağlantı olmaması açısından beklenen değer aralıklarıdır. Tablo 9’ da yer alan örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığa etkisini gösteren regresyon analizi sonuçları neticesinde çalışmanın “H₂: Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 9. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Regresyon Analizi Bulguları

BağımsızDeğişkenler	Standartlaştırılmamış Katsayılar		StandartlaştırılmışKatsayılar	R ²	Düzeltilmiş R ²	t - testi	AnlamlılıkDeğeri (p-değeri)
	Beta	Std. Hata	Beta				
Sabit	4,184	,106		,188	,186	39,567	,000
ÖrgütselSinizm	,-349	,038	,-434			10,910	,000*
BağımlıDeğişken: ÖrgütselBağlılık (F:82,991, p≤0,000)*							
Durbin- Watson istatistiği= 1,611							
Toleransistatistiği= 1.000							
VIF istatistiği= 1.000							
Condition Index istatistiği= 1,000-7,246							

Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik boyutlar özelinde gerçekleştirilen regresyon analizi bulguları Tablo 10'da yer almaktadır. Bulgular doğrultusunda örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığa etkisini araştıran modelin anlamlı olduğu görülmektedir (t=34,400; p≤,000). Diğer yandan F testi değeri 51,467 olarak bulgulanmıştır. Elde edilen bulgular neticesinde R² değerinin %29.7 olduğu sonucuna ulaşılmıştır (p≤,000). Bir bütün halinde geçerli olduğu anlaşılan modelin çoklu bağlantı istatistikleri incelendiğinde oto-korelasyon (D-W Testi: 1,732) ve çoklu bağlantı sorunları yaşanmadığı anlaşılmaktadır. D-W istatistiğinin 1,5-2,5 aralığında olması (Küçüksille, 2010), tolerans değerinin 0,200'den daha küçük olmaması (Büyüköztürk

2009), VIF değerlerinin 10'dan (Alpar, 2010) ve CI değerlerinin de 30'dan büyük olmaması (Büyüköztürk, 2009) oto-korelasyon ve çoklu bağlantı olmaması açısından beklenen değer aralıklarıdır. Tablo 10'a göre örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığa etkisini gösteren regresyon analizi sonuçları itibariyle örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığa etkisine yönelik sonuçlara ulaşmak mümkündür.

Tablo 10. Boyutlara İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

Bağımsız Değişkenler	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	R ²	Düzeltilmiş R ²	F Test	t - testi	Anlamlılık Değeri (p-değeri)
		Std. Hata	Beta					
Sabit	3,823	,111		,303	,297	51,467	34,400	,000
Duyuşsal Sinizm	,-288	,026	,-549				-10,910	,000
Davranışsal Sinizm	-,015	,027	-,028				-,562	,574
Bilişsel Sinizm	,045	,032	,064				1,404	,161
<p>Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık</p> <p>Durbin-Watson istatistiği: 1,732</p> <p>Tolerans istatistiği Aralığı: ,773- ,942</p> <p>VIF istatistiği Aralığı: 1.062-1.294</p> <p>Condition index istatistiği Aralığı: 1000-10.175</p>								

H_{2a}: "Örgütsel sinizmin duyuşsal sinizm alt boyutunun örgütsel bağlılık üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır" hipotezi desteklenmiştir.

H_{2b}: Örgütsel sinizmin davranışsal sinizm alt boyutunun örgütsel bağlılık üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi desteklenmemiştir.

H_{2c}: Örgütsel sinizmin bilişsel sinizm alt boyutunun örgütsel bağlılık üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi desteklenmemiştir. Genel itibariyle Duyuşsal sinizm boyutundaki -549 birimlik düşüşün örgütsel bağlılıkta 1 birimlik artış gerçekleştirilmesi beklenmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Odağına insan unsurunu alan turizm endüstrisi ülkeler ve bu ülkelere iş gücü temin etmesi açısından hayati öneme sahip bir iş koludur. Turizm, küresel anlamda dünyada ve özelinde Türkiye’de ekonomi ve işgücü bağlamında yeri doldurulamayacak bir endüstri özelliği göstermektedir. Bu çerçevede, bilimsel yazının referansları doğrultusunda görülmektedir ki turizm sektörüne, ülkeler için bir yapı taşı olma misyonunu yükleyen başat etken, sektörün tüm hücrelerinde ve işleyişsel olarak her aşamada insan ögesinin bulunmasıdır. İnsan unsuru, bu endüstriye ayrı bir değer atfetmektedir. Turizm iş kolu içerisinde kendisine yer edinen otel işletmeleri, her gün sayısız konuğa ev sahipliği yapmakta, bu önemde konuklarla diğer iş kollarından farklı olarak yoğun iletişim içerisinde olan çalışanların, otelciliğin gelişmesindeki rolü büyüktür.

Ortak bir amaç doğrultusunda hareket eden insanlardan meydana gelen örgütler açısından bağlılığın rolü büyüktür. İş görenlerin, çalıştıkları yerle aralarında kurdukları bağ olarak anlamlandırılabilen bağlılık kavramı, çetin rekabet şartlarında işletmelerin ve örgütlerin göz ardı etmemesi gereken bir konudur. Bununla birlikte, entelektüel sermaye kavramının daha da önemsenmeye başladığı günümüz şartlarında, çalışanın örgütle arasındaki bağın gücü, zaman içerisinde önem kazanan bir unsur haline gelmiştir. Yetişmiş iş gücünü temin etmek, geçmişte olduğu gibi şimdi de, işletmelerin temel problemleri arasında yer almaktadır.

Geçmiş çok eskiye dayanan ve Antik Yunan filozoflarıyla özdeşleşen sinizm kavramı yalnız toplumda değil, aynı zamanda çalışma sahasında da araştırmacılar için heyecan uyandıran bir konudur. Örgüt çalışanlarının motivasyonu ve örgütün ayakta kalması hususunda büyük öneme sahip sinizm, göz ardı edilmemesi gereken bir husustur.

Örgütlerde, sinizmin tetikleyicisi olan uygulamalar sonlandırılmaz ya da mevcut çalışma ortamını, çalışanların huzuru ve motivasyonu doğrultusunda ayakta tutabilecek önlemler alınmazsa; bu durum hem örgüt içi kargaşaların, hem bireysel olarak çalışanların memnuniyetsizliğinin örgüt içinde temellenmesine ve buna bağlı olarak işlerinden, ekip arkadaşlarından, örgütten ve yöneticilerinden kopmalarına neden olacaktır.

Günümüz örgütlerinde, iş görenler sosyal medya, iletişim araçları ve teknolojinin kat ettiği dikkate değer ilerlemeler neticesinde hem daha sofistike kararlar alabilen, hem çalıştıkları kurum bağlamında daha rasyonel hareket edebilme şansına sahip çalışanlar olarak karşımıza çıkmaktadırlar. Bu önemle, yarım yüzyıl öncesine kıyasla daha farkındalık sahibi ve nispeten daha sağduyu sahibi bir çalışan kitlesinin istihdamını üstlenen işverenler, salt maliyet ve para odaklı bir tutum içerisine girmemeli, iş görenlerin beklentilerini dikkate almalıdırlar. Sinizm, çalışanların örgütlerine karşı geliştirmiş oldukları olumsuz tutumlar olarak da açıklanabilir. Alan yazında, örgüt içinde veya dışında bu tarz davranışlar içerisine giren bireyler için “sinik” adlandırması yapılmıştır. İş görenler günümüz iş şartlarında örgüt içinde veya örgüt dışında bir takım stres etmenlerine maruz kalabilmektedir. Örgütsel sinizmin önüne geçmek veya örgüt içerisinde örgütsel sinizm varsa bunu sonlandırmak maksadıyla, işveren ve yöneticiler insan kaynakları başta olmak üzere departman yöneticilerinden gelen geri bildirimleri önemsemeli ve örgütte kilit noktalardaki karar uygulayıcılarla koordineli bir şekilde mevcut çalışma koşulları iyileştirilmelidir. Çalıştığı örgütte önemsendiğinin ve çalışma şartlarının iyileştirildiğinin farkına varan iş görenler, bu anlamda amaç birliği içerisinde olabilecekleri örgütlerine karşı olumlu bir tutum içerisine girecek, böylelikle sinik tutum ve davranışlardan bertaraf olabilecektir. Örgütsel bağlılığın bir belirleyicisi olan örgütsel sinizmin azalması sonucunda, çalışanların örgütlerine olan bağlılıkları artacak, böylece hem çalıştıkları

kuruma, hem örgütteki diğer bireylere hem de işlerine karşı olumlu bir tutum içinde olacaklardır.

Bu çalışma, Türkiye’de otelciliğin hızla geliştiği ve son zamanlarda birçok otelin hizmete girdiği ve bu yönüyle de araştırmacılar açısından merak uyandıran bir coğrafi bölge olan Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nde gerçekleştirilmiştir. Çalışmada, Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nde faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otel çalışanlarının örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm seviyeleri arasındaki ilişkiyle ilgili tespitlere ve sonuçlara yer verilmiştir. Araştırmaya katılan kadın çalışanların, erkek çalışanların yaklaşık iki katı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bakımdan cinsiyet değişkeni göz önüne alındığında, kadın çalışanların çoğunlukta olduğu tespiti yapılabilir. Ayrıca, katılımcıların büyük çoğunluğunun genç olarak adlandırılabilir bir yaş aralığında olduğu söylenebilir. Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nde faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otellerin farklı birimlerinde yapılan bu araştırmaya katılan iş görenlerin çoğunluğunu bölgedeki otellerin kat hizmetleri departmanında çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmaya konu olan sinizm, literatüre bakıldığında üzerinde fazla durulmamış ve çok fazla çalışma yapılmamış bir konu olma özelliği göstermektedir ve bu açıdan çalışmanın sonraki araştırmacılara ışık tutarak, bilimsel yazına bu alanla ilgili kayda değer katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Literatür incelendiğinde görülmektedir ki örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki, önceki çalışmalarda da incelenmiştir. Bununla birlikte, gerçekleştirilen alan yazın araştırması sonucunda, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizmin birbirleriyle etkileşimi bağlamında, Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nde yapılmış bir çalışma bulunamamıştır. Bu nedenle çalışmanın Güneydoğu Anadolu Bölgesi’ndeki otel çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiş olması, literatüre yeni bir soluk kazandırması açısından önemlidir.

Çalışmada, örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle, çalışanların örgütsel sinizm seviyeleri arttıkça, örgütlerine olan bağlılıklarının azaldığı gözlemlenmiştir. Çalışma sonucunda, örgütsel sinizmin alt boyutları olan duyuşsal sinizm, davranışsal sinizm ve bilişsel sinizm türlerinin üçünün de, örgütsel bağlılık üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir deyişle, örgütsel sinizm arttıkça, örgütsel bağlılığın azaldığı söylenebilir. Bu sonuç ışığında, araştırmanın yapıldığı bölgedeki otel işletmelerinde örgütsel sinizm davranışının herhangi üç boyutundan birini sergileyen ve sinik olarak adlandırılabilir çalışanların, örgütsel bağlılık düzeylerinin örgütsel sinizm seviyeleriyle ters bir seyir izlediği, yani özetle örgütlerinde sinik davranışlar sergileyen bireylerin, örgütsel bağlılık düzeylerinin düştüğü sonucu çıkarılabilir. Bununla birlikte araştırmaya konu olan otel işletmelerindeki iş görenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm seviyelerinin orta düzeyde seyrettiği tespit edilmiştir.

Çalışma bulguları dikkate alındığında, verilerin elde edildiği otel çalışanları örgütlerinde sinizmi en çok sinizmin alt boyutlarından bilişsel sinizm boyutunda yaşamaktadırlar. Bunun anlamı bir bakıma, iş görenlerde çalıştığı otelde gerçekleştirileceği söylenen, tasarlanan, planlananlarla gerçekleşen veya uygulananlar arasında bir çelişki olduğu kanısıdır. Bu durum aynı zamanda icraatın göz ardı edilmesi ve bazı uygulamaların lafta kalması olarak da ifade edilebilir. Araştırmada ayrıca aynı iş görenlerin örgütsel sinizmi en düşük duyuşsal boyutta yaşadıkları sonucu ortaya çıkmıştır ki bu da araştırmaya konu olan iş görenlerin çalıştıkları otele karşı yüksek derecede gergin, kaygılı, asabi ya da endişeli duygu durumu içerisinde olmadıkları sonucunu çıkarmıştır. Bu iki karşılaştırmadan da anlaşılacağı üzere çalışanların örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılıkları orta seviyededir.

Her ne kadar sinizm örgütler için zararlı görülebilen bir kavram olsa da, alan yazındaki araştırmalar ışığında, düşük ve dozajında olmak kaydıyla sinizmin örgütler açısından kontrol mekanizmasını devreye sokabilecek bir yardımcı etmen olduğu sonucu çıkarılabilir. Hatta örgütsel bağlılığın da bireyde uygun dozajda bulunması, sağlıklı bir örgüt için gereklidir zira olumlu bir çağrışıma tekabül eden bağlılık kavramının da çoğunun zarar olduğu, alan yazındaki araştırmacılar tarafından ifade edilmiştir. Bununla birlikte, nüans derecesinde ya da eser miktarda sinik davranışlarda bulunan bireylerin örgüt içerisindeki sinik tutumlarının tespiti de büyük önem arz etmektedir. Bireyin örgüt temelli yüksek derecede sinik tutum ve davranışlar sergilemesi, yalnızca örgüt içinde değil, iş dışı olağan faaliyetlerinde de hem yaşam kalitesini, hem başkalarıyla olan ilişkilerini etkileyecektir. Sinizm, örgütlere bulaşmadan engellenmesi gereken ve bulaştığında da yayılma eğilimli bir olgudur. Bu noktada işletmeler, araştırmacıları ilgili konularda destek alabilme yoluna gitmeli ve bu çerçevede bir koordinasyon sağlamalıdır. Bununla birlikte örgütlerde, işveren ya da yöneticiler tarafından rutin toplantılarda iş görenlerle yalnızca iş konusunda emir ve talimatların işleyişinin dikte edilmesi yerine, onları motive edebilecek; işyerlerine, örgütlerine, yöneticilerine, işverenlerine ve hatta müşterilere yönelik olumlu duygulanımlarla görevlerini icra etmelerini sağlayacak ve çalışanları olumlu yönde güdüleyebilecek bir iletişimin tesis edilmesi gereklidir. En önemlisi çalışanlara özgüven kazandırılıp, onların da güveninin kazanılması, fikirlerinin alınması ve onlara bir anlamda görüşlerine saygı duyulduğunun hissettirilmesidir. Bu bilgiler ışığında örgütlerde insan kaynakları departmanı yöneticilerinin, özellikle çalışanların direkt iletişimde oldukları kendilerine yakın konumdaki yöneticiler başta olmak üzere, çalışanların motivasyon durumlarını ve örgüt içindeki genel tutum ve gidişatlarını takip edip, ince bir kontrol mekanizması kurmaları önem arz etmektedir. Ayrıca, çalışanların

terfi etmelerinin önü açılmalıdır. Bu davranış, işgörenin örgütle bütünleşmesi ve kuruma bağlılığının pekiştirilmesi adına önemli bir adım olacaktır. Sinizmi azaltabilecek bir başka etmen, örgütteki politikalar ve amaçlar düzleminde şeffaflığın sağlanması ve bunun işgörene lanse edilmesidir. Ancak bu tarz samimi adımlarla çalışanların işletmeyi aile suretinde görmesi ve örgütü içselleştirmesi temin edilmiş olacaktır.

Gerçekleştirilen araştırmayla ilgili alan yazında az sayıda olsa da benzer çalışmalar vardır. Bunlardan biri Balıkçioğlu (2013) tarafından yapılmıştır. Antalya’da faaliyette olan dört ve beş yıldızlı otel işletmelerine yönelik araştırmanın sonucuna göre, çalışanların örgütsel sinizm tutumlarının düşük, örgütsel bağlılık seviyelerinin ise yüksek olduğu saptanmıştır. Altınöz, Çöp ve Sığındı (2010) tarafından yapılan çalışmada ise Ankara ilinde o dönemde faaliyette olan dört ve beş yıldızlı otel işletmelerindeki çalışanların örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm seviyeleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda, örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, hem bağlılık ile sinizm karşılaştırması açısından hem de dört ve beş yıldızlı otel işletmelerindeki iş görenlere yönelik olması sebebiyle, bu iki araştırma ve sonuçları çalışmamızla benzeşik nitelikler sergilemektedir. Bunun dışında bu çalışmalar, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki negatif yönlü ilişkiye ispat niteliğindedir. Araştırmada demografik özelliklere bakıldığında, çalışmanın gerçekleştirildiği otel çalışanlarının yaklaşık üçte ikisi gibi baskın bir çoğunluğunun gelir düzeyinin asgari ücret civarında seyrettiği belirlenmiştir. Türkiye’de asgari geçim şartları göz önüne alındığında, çalışanların motivasyonu açısından bu rakamlar tekrar gözden geçirilmeli, özellikle işverenlere bu konuda büyük iş düşmektedir. Güteryüz ve hoşgörüyeye en çok ihtiyaç duyulan kurumlardan olan otel işletmelerinde, konuklarla bire bir iletişimde bulunması kaçınılmazdır. Çalışanlara layık görülen taban ücret uygulamaları tekrar ele

alınmalı, çalışanların motivasyonlarını dūřüren ve sinizmin tetikleyicisi olabilecek bu tarz etmenler hassasiyetle değerlendirilmelidir. Boyece, yapıcı ücret politikalarıyla çalışanları motive etmek mümkün olacak; bu sayede, örgütsel bağlılığın azalmasına ve hatta tükenmesine sebebiyet verebilecek örgütsel sinizm oluşumunun da önüne geçilmiş, kanser örgüte yayılmadan daha başından önlem alınmış olacaktır.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126 (3), 269–292.
- Ada, N., Alver, İ., & Atlı, F. (2008). Örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Manisa Organize Sanayi Bölgesinde yer alan ve imalat sektörü çalışanları üzerinde yapılan bir araştırma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 8 (2), 487-518.
- Ahmadi, F. (2014). *Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin incelenmesi: Atatürk Üniversitesi çalışanları üzerine bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Akbulut, Y. (2010). *Sosyal bilimlerde SPSS uygulamaları*. İstanbul: İdeal Kültür ve Yayıncılık.
- Akman, G. (2013). *Sağlık çalışanlarının örgütsel ve genel sinizm düzeylerinin karşılaştırılması*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Alpar, R. (2010). *Uygulamalı istatistik ve geçerlik-güvenirlik*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Alpar, R. (2011). *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Andersson, L. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, (49), 1395-1418.
- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26 (1), 1-14.

- Arrigo A. B., & Shipley, S. L. (2005). *Introduction to forensic psychology, issues and controversies in law, law enforcement and corrections*. Elsevier Academic Press.
- Barnard, C. I. (1938). *The functions of the executive*. Cambridge: Harvard University Press.
- Brandes, P., & Das, D. (2006). *Locating behavioural cynicism at work: Construct issues and performance implications, employee health, coping and methodologies*. New York: JAI Press, 233-266.
- Balıkçioğlu, S. (2013). *Antalya Bölgesi konaklama işletmeleri çalışanlarının örgütsel sinizm tutumları ile bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi, Hatay.
- Balay, R. (2000). *Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı: Ankara ili örneği*. Yayımlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel stratejilerin temeli örgütsel bağlılık: Kavram, kuram, sebep ve sonuçlar*. Gazi Kitabevi: Ankara.
- Bakan, İ., Uslu, A., & Eyitmiş, M. (2012). Daimi ve geçici işçilerin örgütsel bağlılık algılarına ilişkin bir araştırma: Muş Şeker Fabrikasında bir alan çalışması. *II. Bölgesel Sorunlar ve Türkiye Sempozyumu bildiriler kitabı içinde*. (ss.220-228). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme kuram strateji ve taktikler*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.

- Balcı, A. (2011). *Sosyal bilimlerde araştırma: yöntem, teknik ve ilkeler*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Balıkçioğlu, S., & Altay, H. (2014). Konaklama işletmelerinde çalışanların örgütsel sinizm ve bağlılık tutumları arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (2), 133-157
- Barnes, L. L. (2010). *The effects of organizational cynicism on community colleges: Exploring concepts from positive psychology*. Yayımlanmamış doktora tezi, Claremont Graduate University, California.
- Bashir, S., & Nasir, M. (2013). Breach of psychological contract, organizational cynicism and union commitment: A study of hospitality industry in Pakistan. *International Journal of Hospitality Management*, 34 (2013), 61-65.
- Bayram, L. (2006). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık, *Sayıştay Dergisi*, (59).
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment, *American Journal of Sociology*, 66, 32-42.
- Becker, T. E., Randal, D. M, & Riegel, C. D. (1995). The multidimensional view of commitment and theory of reasoned action: A comparative evaluation: *Journal of Management*, 21 (4), 617–638
- Blau, G. J. (1986). Job involvement and organizational commitment as interactive predictors of tardiness and absenteeism. *Journal of Management*, 12 (4), 577-584.

- Bolat, O. İ., & Bolat, T. (2008). Otel işletmelerinde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11 (19), 75-94
- Brandes, P. (1997). *Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences*. Yayınlanmamış doktora tezi, University of Cincinnati, Ohio.
- Brickman, P. (1987). *Commitment, conflict and caring*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, inc. Michigan.
- Brown, J. D. (2000). What is construct validity?, *JALT testing & evaluation, SIG Newsletter*, 4 (2), 8-12.
- Bülbül, M. (2007). *Örgütsel bağlılık ve kamu kuruluşlarına yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32, 470-483.
- Büyüköztürk, Ş. (2008). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Ceseroğlu, C. M. (2010). *Örgütlerde işgören ilişkileri açısından psikolojik kontrat ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi: 4-5 yıldızlı otel işletmeleri örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Cook, W. W. & Medley, D. M. (1954). Proposed hostility and pharisaic virtue scales for the MMPI. *The Journal of Applied Psychology*, 38, 414-418

- Çarıkçı, İ. H., Bektaş, M., & Turak, B. (2013). Örgüt çalışanları, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, büro çalışanlarına yönelik bir alan araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. (1), 177-189.
- Davis, K., & Newstrom, J.W. (1989). *Human behavior at work, organizational behavior*, eighth edition, McGraw Hill Book Company, New York.
- Dean J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23 (2), 341-352.
- Delken, M. (2004). *Organizational cynicism: A study among call centers*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. University of Maastricht, Maastricht.
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Tekstil sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma, *Yönetim ve Ekonomi*, 15 (2), 179-194.
- Doğan, S., & Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (29), 37-61.
- Doğan, Ş. E. (2013). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K., & Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye'deki bir firmada test edilmesi. (ss.514-524). *15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* içinde, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

- Ergen, S. (2015). *Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Erkuş, A. (2009). *Davranış bilimleri için bilimsel araştırma süreci*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Ersoy, K. M. (2015). *Örgütsel sinizm: Bağlamsal performans ve etik ideoloji*, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Etzioni, A. (1975). *A comparative analysis of complex organizations*. Free Press of Glencoe, Inc., Collier Macmillan Canada Ltd.
- Fakhraei, M., Imami, R., & Manuchehri, S. (2015). Effects of organizational support on organizational commitment. *International Journal of Economic and Business Management*. 3 (1), 1-5.
- Fındık, M. & Eryeşil, K. (2012). Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Karabük Uluslararası Demir-Çelik Sempozyumu Bildiriler Kitabı* içinde, (ss.1250-1255).
- Gandossy, R., Tucker, E., & Verma, N. (2006). *Workforce wake-up call: Your workplace is changing, are you?*, New Jersey: John Wiley & Sons Inc. Hoboken.
- Grusky, O. (1966). Career mobility and organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 10 (4), 488–503.
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirilmesi, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2 (1), 38-56.

- Gül, H., & Çöl, G. (2005). Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerine etkileri ve kamu üniversitelerinde bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19 (1), 291-306.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3 (1), 48-75
- Gürgen, H. (1997). *Örgütlerde iletişim kalitesi*, Der Yayınları, İstanbul.
- Gürkan, G. Ç. (2006). *Örgütsel bağlılık: Örgütsel iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması*. Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Hair, J. F., Black, W. J., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- İbicioğlu, H. (2000). Örgütsel bağlılıkta paradigmatik uyumun yeri, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15 (1), 13-22.
- İnceoğlu, M. (2004). *Tutum, algı, iletişim*, Elips Yayınevi, Ankara.
- James, M. S. L. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems*. Yayımlanmamış doktora tezi, The Florida State University, Florida.
- Janonienè, G., & Endriulaitienè, A. (2014). Employees' organizational Commitment: Its negative aspects for organizations. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 140, 558–564.

- Jiang, J. J. & Klein, G. (2001). Supervisor and career anchor on the career satisfaction of the entry-level information systems professional. *Journal of Management Information System*, 16 (3), 219-240.
- Kafdağlı, T. (2007). *Çalışanların örgüte bağlılıkları ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi. Antalya.
- Kalaycı, Ş. (2010). Faktör analizi. *SPSS uygulamalı çok değişkenli analiz teknikleri içinde* (ss. 321-331). Ankara: Asil Yayıncılık.
- Karacaoğlu, K., & İnce, F. (2012). Brandes, Dharwadkar ve Dean'ın (1999) örgütsel sinizm ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi örneği. *Business and Economics Research Journal* 3, (3), 77-92.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1977). *Örgütlerin toplumsal psikolojisi*. (Çev. H. Can, Y.Bayar). Ankara: TODAİE 167.
- Kavak, B. (2013). *Pazarlama ve pazar araştırmaları: Tasarım ve analiz*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Kayış, A. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

- Khalili, A., & Asmawi, A. (2012). Appraising the impact of gender differences on organizational commitment: Empirical evidence from a private SME in Iran. *International Journal of Business and Management*, 7 (5), 100-110.
- Kılıç, Ş. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki: Keçiören ilçesi örneği*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Koç, H. (2007). Örgütsel bağlılık ve sadakat ilişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (28), 200-211.
- Koçel, T. (2007). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım.
- Küçükköylü, C. (2014). *İşgören sessizliğinin örgütsel sinizme etkisi: Nevşehir ili maliye teşkilatı uygulaması*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Nevşehir.
- Küçüksille, E. (2010). Çoklu doğrusal regresyon modeli. Kalaycı, Ş. *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri içinde* (ss. 259-266). Ankara: Asil Yayıncılık.
- Leong, C. S., Furnham, A., & Cooper, C.L. (1996). The moderating effect of organizational commitment on the occupational stress outcome relationship, *Human Relations*, 49 (10), 1345-1361.
- Lesabe, R., & Nkosi, J. (2007). A qualitative exploration of employees' views on organizational commitment. *SA Journal of Human Resource Management*, 5 (1), 35-44.

- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108 (2), 171– 194.
- Meyer, J. R., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1 (1), 61-89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. California: Thousand Oaks,.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2004). *TCM employee commitment survey. Academic users guide*. The University of Western Ontario. California.
- Mirvis, P., & Kanter, D. L. (1991). Beyond demography: A psychographic profile of the workforce. *Human Resource Management*, 30 (1), 45-68.
- Mowday, R. T., Porter, L. M., & Steers, R. M. (1982). *Employee–organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- Nafei, W. A., & Kaifi, B. A. (2013). The impact of organizational cynicism on organizational commitment: An applied study on teaching hospitals in Egypt. *European Journal Of Business And Management*, 5 (12), 131-147.
- Nakip, M. (2006). Pazarlama araştırmaları: teknikler ve (SPSS destekli) uygulamalar. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Naus, A. J. A. M. (2007). *Organizational Cynicism: On the nature, antecedents, and consequences of employee cynicism toward the employing organization*. Yayımlanmamış doktora tezi, Maastricht University, Maastricht.

- Neuman, W. L. (2006). *Social research methods: Quantitative and qualitative approaches*. Boston, Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Neves, P. (2012). Organizational Cynicism: Spillover effects on supervisor-subordinate relationships and performance. *The Leadership Quarterly*, 23 (5), 965-976.
- Newton, L. A., & Shore L. M. (1992). A model of union membership: Instrumentality, commitment, and opposition. *The Academy of Management Review*, 17 (2), 275-298.
- Oliver, N. (1990), Rewards, investments, alternatives and organizational commitment: Empirical evidence and theoretical development, *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1), 19-31.
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 492-499.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship Behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books, Lexington.
- Özbakır, R. (2015). *Milli Eğitim Bakanlığı merkez teşkilatında görev yapan milli eğitim uzman yardımcılarının örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Özdamar, K. (2003). *Modern bilimsel araştırma yöntemleri*, Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özgan, H., Külekçi, E. & Özkan, M. (2012). Öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *International Online Journal of Educational Science*, 4 (1), 196-205.

- Özkalp, E. & Kirel, Ç. (2004). *Örgütsel Davranış*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Özler, D. E., Atalay, C. G., & Şahin, M. D. (2010). Örgütlerde sinizm güvensizlikle mi bulaşır? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (2).
- Pallant, J. (2005). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using spss for windows*. Australia: Australian Copyright.
- Patalano, C. (2008). *A study of relationship between generational group identification and organizational commitment: Generation x vs generation y*. Yayımlanmamış doktora tezi. Nova Southeastern University, Florida.
- Pelit, E., & Ayduğan N. (2011). Otel işletmeleri işgörenlerinin örgütsel sinizm tutumları üzerine bir araştırma, *12. Ulusal Turizm Kongresi Bildiriler Kitabı* içinde, (ss.286-302). Akçakoca-Düzce.
- Pelit, E., Boylu, Y. & Güçer, E. (2007). Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi akademisyenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*. (1), 86-114.
- Pelit, N., & Pelit E. (2013). Örgütlerde kanser yapıcı iki başat faktör: Mobbing ve örgütsel sinizm. Detay Yayıncılık: Ankara, 2014.
- Penley, L. E., & Gould, S. (1988). Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 43-59.
- Pitre, J. L. (2004). *Organizational cynicism at The United States Naval academy: An exploratory study*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Naval Postgraduate School Monterey, California.

- Polatcan, M. (2012). *Okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki (Karabük ili örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi. Sakarya.
- Price, J. L., & Muller, C. W. (1986). *Handbook of organizational measurement*. Pitman, Marshfield.
- Randall, D. M. (1987). Commitment and the organization: The organization man revisited, *Academy Of Management Review*, 12 (3), 460-471.
- Reichers, A. E., Wanous, J. P., & Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change, *Academy of Management Executive*, 11 (1), 48-59.
- Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment, *Academy of Management Review*, 10 (3), 465-476.
- Roodt, G. (2004). Concept redundancy and contamination in employee commitment research: Current problems and future directions. *SA Journal of Industrial Psychology*, (30).
- Rubin, S. R., Dierdoff, E. C., Bommer, W. H., & Baldwin, T. T. (2009). Do leaders reap what they sow? Leader and employee outcomes of leader organizational cynicism about change. *The Leadership Quarterly*. (20), 680-688.
- Sağlam, M. (1979). *Örgütsel Değişme*, Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları No:185.
- Sandelands, L. E., & Srivatsan, V. (1993). The problem of experience in the study of organizations. *Organization Studies*, 14 (1), 1-22.

- Sarı, G. O. (2015). *Bireysel özelliklerin örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile ilişkisi: Mülki idare amirleri üzerine bir inceleme*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çağ Üniversitesi, Mersin.
- Savery, L. K., & Syme, P. D. (1996). Organizational commitment and hospitality pharmacists. *Journal of Management Development*, 15 (1), 14-22.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (1994). *Managing Organization Behavior*, John Willey & Sons, Inc: New York.
- Scholl, R. W. (1981). Differentiating organizational commitment from expectancy as a motivating force. *Academy of Management Review*, (6), 589-599.
- Sekaran, U. (1992). *Research Methods for Business - a skill building approach*. United States of America: John Wiley & Sons, Inc.
- Sığrı, Ü. (2007). İş görenlerin örgütsel bağlılıklarının meyer ve allen tipolojisiyle analizi: kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 261-278.
- Sloterdijk, P. (1983). *Kritik Der Zynischen Vernunft*, 2 Bde. Frankfurt: Suhrkamp.
- Steinmüller, H. (2014). A minimal definition of cynicism: Everyday social criticism and some meanings of 'life' in contemporary China. *Anthropology Of This Century*. (11).
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*. 22 (1). 45-56.
- Sur, Ö. (2010). Örgütsel sinizm: Eskişehir ili büro çalışanları üzerine bir alan araştırması. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

- Swales, S. (2002). Organizational Commitment: A critique of the construct and measures. *International Journal of Management Reviews*. 4 (2), 155-178.
- Tokgöz, N. & Yılmaz, H. (2008). Örgütsel sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (2), 283–305.
- Turan, Ş. (2011). *Küreselleşme sürecinde örgütsel değişimi etkileyen bir unsur olarak örgütsel sinizm ve karaman ili kamu kurumlarında bir çalışma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Karaman.
- Türk Dil Kurumu, Büyük Türkçe Sözlük, “Sinizm”, <http://www.tdk.gov.tr> , (Erişim tarihi: Ocak 2016).
- Türköz, T., Polat, M., & Coşar, S. (2013). Çalışanların örgütsel güven ve sinizm algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, 20 (2), 285-302.
- Ulaş, S. E., (2002). *Felsefe sözlüğü*. Ankara: Bilim Sanat Yayınları.
- Uyguç, N., & Çımrın, D. (2004). Deü araştırma ve uygulama hastanesi merkez laboratuvarı çalışanlarının örgüte bağlılıklarını ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19 (1), 91-99.
- Varol, M. (1993). *Halkla ilişkiler açısından örgüt sosyolojisine giriş*. Ankara: Ankara Üniversitesi İletişim Fakültesi Yayınları No: 2.
- Vandenberghe, C., Bentein, K., Michon, R., Chebat, J., Tremblay, M., & Fils, J. (2007). An examination of the role of perceived support and employee commitment in

employee-customer encounters. *Journal of Applied Psychology*, 92 (4), 1177–1187.

Volpe, R., L., Mohammed, S., Hopkins, M., Shapiro, D., & Dellasega, C. (2014). The negative impact of organizational cynicism on physicians and nurses. *The Healthcare Manager*, 33 (4), 276-288.

Wiener, Y. (1982). Commitment and organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7 (3), 418-428.

Yasin, T., & Khalid, S. (2015). Organizational cynicism, work related quality of life and organizational commitment in employees. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*. 9 (2), 568-582.

Yazıcıoğlu, Y., & Erdoğan, S. (2007). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Yıldız, K. (2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*. (8) ,853-879.

25	Çalıştığım otelde, yapılması planlanan şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.					
26	Çalıştığım oteli düşündükçe sinirlenirim.					
27	Çalıştığım oteli düşündükçe çileden çıkarım.					
28	Çalıştığım oteli düşündükçe gerilim yaşıyorum.					
29	Çalıştığım oteli düşündükçe endişeye kapılıyorum.					
30	Çalıştığım otel dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınıyorum.					
31	Çalıştığım otelden ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.					
32	Başkalarıyla, çalıştığım oteldeki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.					
33	Başkalarıyla, çalıştığım oteldeki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.					

LÜTFEN, AŞAĞIDAKİ HER SORU İÇİN VERİLEN CEVAP SEÇENEKLERİNDEN SİZE UYGUN OLANINI (X) İLE İŞARETLEYİNİZ.

Cinsiyetiniz

()Erkek ()Kadın

Yaşınız

()18-25 ()26-33 ()34-41 ()42-49 ()50-57 ()58 ve üzeri

Medeni durumunuz

()Evli ()Bekâr

Eğitim Durumunuz

()İlköğretim ()Lise ()Ön Lisans ()Lisans ()Yüksek Lisans ()Doktora

Çalıştığımız Otelin Sınıfı

()4 Yıldızlı ()5 Yıldızlı

Aylık Geliriniz

949-1500 TL 1500-3000 TL 3000-4500 TL 4501 TL ve üstü

Oteldeki Departmanınız

Ön Büro Yiyecek-İçecek Kat Hizmetleri Mutfak Muhasebe

Satın Alma Satış-Pazarlama İnsan Kaynakları Teknik Servis

Diğer(Lütfen belirtiniz.....)

Oteldeki Pozisyonunuz

Departman Müdürü Şef İşgören

Diğer.....(belirtiniz.)